

الاندماج الاجتماعي والمهني للعمال
ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق
العمل
"دراسة مقارنة"

للدكتورة

علا فاروق صلاح عزام

مدرس التشريعات الاجتماعية بكلية الحقوق
جامعة حلوان

مقدمة

لقد عانت طبقات اجتماعية كثيرة، نوعًا من الاستبعاد الاجتماعي Social Exclusion لعقود طويلة تمتد إلى وقتنا الراهن، هذا الاستبعاد الذي تحوّل إلى ظاهرة خطيرة في كثير من المجتمعات؛ كنتاج طبيعي لمشكلات البطالة المطّردة وافتقاد مهارات العمل الضرورية لدى العمال أو الراغبين في العمل، سيما في جانب الأفراد المعاقين جسديًا أو عقليًا^(١)، أو ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين) / "People with the special needs / des personnes handicapées"، هذه الظاهرة التي تلقي بظلال التمييز العنصري أو الطبقي على هذه الفئة الضعيفة، ما يفقدها القدرة على أداء دورها في المجتمع كما يجب أن يكون^(٢).

موضوع البحث:

مما لا شك فيه أن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، يمثلون شريحة كبيرة من الشرائح المجتمعية المهمشة؛ إذ لا تحظى أوضاعها باهتمام تشريعي متكامل، على الرغم من حاجتهم القوية إلى الدعم والرعاية بما يكفل دمجهم (اجتماعيًا) في شرائح أو طبقات المجتمع كعضو فاعل ومؤثر فيه، وفي سوق العمل الوطني (مهنيًا)؛ فهم شركاء الأصحاء، لهم ما لهم من الحقوق، مع الأخذ في الحسبان حالة العجز أو القصور التي لديهم، والتي تتطلب تمييزهم تمييزًا إيجابيًا، سيما في المجالين الاقتصادي والاجتماعي، بما يمكنهم من الالتحاق بعمل مناسب أو لائق، يلبي رغباتهم.

وإذا كان المشرع الوطني قد حاول التخفيف من وطأة الظروف التي تحيط بذوي الاحتياجات الخاصة والأعباء التي يحتملونها، من خلال بعض النصوص التي تكفل لهم حظًا أو نصيبًا في شغل بعض الوظائف، فإن هذه المحاولات لم تفلح بعد في التمكين لهذه الفئة ولا لأصحاب العمل في الوقت ذاته من الاستفادة المثلى من مهارات وإمكانات هؤلاء الأشخاص؛ فما زالت تحديات العمالة المُعاقبة كبيرة؛ أهمها: أن يحقق العامل المعاق ذاته؛ أي أن يشغل الوظيفة التي تلي رغباته، لا أن تجز له وظيفة لا تشبع حاجته إلى العمل، وهو الأمر الذي

(١) انظر د. هدى أحمد الديب، محمود عبد العليم محمد: الاستبعاد الاجتماعي ومخاطره على المجتمع، مجلة إضافات (تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية)، العددان ٣١، ٣٢، صيف/خريف ٢٠١٥، ص ٢٠٩.

(٢) BILL LOCKYER: Legal rights of persons with disabilities, California Department of justice, the Attorney General's PUBLIC INQUIRY UNIT, P.O. Box 944255, Sacramento, CA 94244-2550, November 2003, p.1. Jean-Jacques Dupeyroux: Droit de la Sécurité Sociale, 8^e édition, Dalloz, Paris, 1998, p.73, Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, Droit Social, N^o2, Fév. 2004, p. 128.

لم ينتبه إليه كثير من المشرعين؛ إذ شغلهم تخصيص الوظائف أو حجزها، دون التدقيق في طبيعتها أو نوعها. كما أن تباين نسبة الإعاقة من شخص لآخر وفقاً لاعتبارات عديدة؛ كالعمر والجنس ودرجة ونوع الإعاقة، ينعكس على قدرات المعاق ومهاراته، ومن ثم فرص العمل المتاحة له^(١). وعليه، فإن مستويات الحماية التشريعية لعمل المعاقين، تتباين باختلاف السياسات التي تتبعها كل دولة في ضوء أوضاعها الاقتصادية، وهو ما تتباين فيه الدول عن بعضها البعض^(٢).

كإشكالية البحث:

تتمثل إشكالية هذا البحث، في كيفية التوفيق بين رغبة أصحاب الأعمال في الاستفادة المثلى من عمال المنشأة، ورغبة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل المناسب أو اللائق؛ فالانتقال بشريحة اجتماعية تم تهميشها عن القيام بالأدوار الاجتماعية كالأشخاص الطبيعيين، في الوقت الذي تتسم فيه هذه الشريحة بالضعف وعدم القدرة . الكلية أو الجزئية . على العمل؛ لما تفرضه الإعاقة عليها من عجز وظروف جسمانية وصراعات نفسية، يمثل صعوبة كبيرة، الأمر الذي يتطلب معالجة تشريعية تغيّر تلك المتبعة حالياً، فهذه الفئة . وأسرهـم . أكثر عرضة للحرمان الاقتصادي والاجتماعي ولخطر البطالة أيضاً، كما أنهم يحققون مكاسب أدنى من غيرهم الأصحاء حال توظيفهم^(٣).

(^١) Hilary Brown: Safeguarding adults and children with disabilities against abuse, Council of Europe Publishing, 2003, p.140-141, Jean- Savatier: "Les aides à l'emploi", Mélanges offerts à L. Dubuis, Dalloz, Paris, 2002, p.435.

(^٢) هذا، وفي إحدى الدراسات التي أجرتها منظمة العمل الدولية، والمتعلقة بعمل المعاقين ووضعهم الاجتماعي، وجدت أن أكثر من (٣٦٠ مليون) معاق متعطل على مستوى العالم في عام ٢٠٠٠، وهم في سن العمل وفي احتياج إلى أداء العمل، كما وجدت أن أكثر الذين يعملون من المعاقين وفق عقد عمل محدد المدة أو عقد التدريب، فضلاً عن أن هذه النسبة العاملة تشغل الوظائف الشاغرة والمخصصة لهم في المؤسسات العامة والحكومية؛ حيث تشغل هذه المؤسسات صدارة الحماية الاجتماعية للمعاقين على نقيض القطاع الخاص الذي يتنصل غالباً من تشغيلهم سوى في حالات محدودة، فالقطاعات الخاصة التي يوجد بها (٢٠ عامل فأقل) لا تستخدم أي معاق لديها.

International Labour Organization (ilo): Managing Disability in the workplace, ILO code of practice, International Labour Office, Geneva, 2002, p.5.

(^٣) وتقدر نسبة الإعاقة العالمية بـ (١٥%) من سكان العالم عام ٢٠١١، وفق ما أفصحت عنه منظمة الصحة العالمية في التقرير الدولي بشأن الإعاقة ٢٠١١، وهذه النسبة في إزدیاد مستمر بسبب الفقر، فضلاً عن أن توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أدنى بكثير من توظيف غيرهم الأصحاء على مستوى العالم. ففي لبنان على سبيل المثال صرحت وزارة الشؤون الاجتماعية عام ٢٠١٠ بأن (٢٦%) من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون فعلياً في حدود النسبة التي حددها القانون، أما سواهم من المعاقين القادرين على العمل لا يعملون وليس لهم دخلاً ثابتاً يعيشون منه، وعند توظيف هؤلاء الأشخاص فإنهم يزاولون أعمالاً لا تتطلب مهارات عالية وتعود عليهم بعائد متواضع لا يكف طموحاتهم المهنية ولا مسؤولياتهم الأسرية. راجع منظمة العمل الدولية: تقرير الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في لبنان، المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠١٣، ص ٧.

ومن ثم، فإن إزالة الحواجز التي يواجهها الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من أجل تمكينهم من المشاركة بفعالية في عالم العمل تمثل بحق أهمية صعوبة تواجههم وتواجه المشرع وأصحاب الأعمال بل وتواجه الدارسين لهذا الموضوع، وحينئذٍ يجب على كافة الجهات المعنية بهذا الموضوع اتخاذ تدابير أكثر شمولية لدمج هؤلاء الأشخاص اجتماعياً ومهنيًا في جميع المؤسسات.

هدف البحث وأهميته:

يهدف هذا البحث إلى وضع تصور مقترح لدمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل، من خلال تذليل العقبات التي تعترض احترافيتهم للعمل، سيما بشأن توفير الخدمات التأهيلية لهم وتمويلها، وتمكينهم من التدريب الأمثل للالتحاق بفرص العمل التي تناسب قدراتهم ورغباتهم معًا. فإذا كانت غالبية الدول توفر للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، فرصًا تأهيلية لأداء العمل، فإنها - غالبًا - ما تفتقد إلى الأنشطة التي تركز على النهوض بالمهارات الذهنية والمهنية، بل إن من بينها ما يفتقد إلى فرص التطوير الوظيفي والتنظيم المتكامل للتأهيل المهني. الأمر الذي يصم هؤلاء الأشخاص بـ "الإعاقة"، تلك الصفة التي تلحق بهم دائمًا بالرغم مما يحصلون عليه من تأهيل، وما ينتج عن ذلك من عزوف أصحاب العمل عن استخدامهم.

فجّل أصحاب العمل يرغبون في استخدام عمالة مدربة ذات مهارة وكفاءة عالية لضمان زيادة الإنتاجية، تلك الرغبة التي كرس في أذهانهم اعتقادًا مؤداه: أن استخدام أي من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، يمثل عبئاً على المنشأة، الأمر الذي يستوجب البحث في آليات وأساليب تكفل تطوير مهارات هؤلاء الأشخاص، بما يضمن لهم الحصول على وظائف تناسب قدراتهم ورغباتهم؛ فأسواق العمل وطنية كانت أو أجنبية، في حاجة إلى طاقاتهم وإنتاجيتهم كما الأصحاء تمامًا.

ولذلك، تهدف الدراسة إلى تناول الخدمات التأهيلية المقدمة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وآليات تحقيقها لاندماجهم، وكيفية معالجتها لتمكينهم من الحصول على عمل يلبي احتياجاتهم من أجل دمجهم في مجتمعهم؛ اجتماعياً ومهنيًا كنظرائهم الأصحاء.

خطة البحث:

تنقسم الدراسة في هذا البحث إلى فصلين؛ يتناول أولهما: تأصيل فقهي لجوانب حماية العمال ذوي الاحتياجات الخاصة؛ من حيث المفهوم، والحق في الحماية الاجتماعية، مدنية كانت أو جنائية، فضلاً عن الحق في التأهيل، كمقدمة ضرورية لتناول اندماج هذه العمالة في سوق العمل. أما ثانيهما: فهو تفصيل كيفية دمج هذه العمالة اجتماعياً ومهنيًا، سواءً بتناول مبدأ عدم التمييز على أساس الإعاقة أو بتحليل موقف القوانين الداخلية بشأن نظام تخصيص

بعض الوظائف للمعاقين، ثم تناول التوظيف النوعي لهؤلاء الأشخاص. وتُختتم الدراسة بمبحث ختامي يستعرض مشروعًا لتعديل قانون تأهيل المعاقين بغية إضفاء مزيد من الحماية على العمالة المعاقة. ومن ثم، فقد تسنى لي تقسيم هذا البحث تقسيمًا ثنائيًا على النحو التالي: وعليه، تنقسم خطة البحث إلى:

الفصل الأول: الإطار النظري لحماية العمالة ذات الاحتياجات الخاصة وتأهيلهم.

المبحث الأول: المقصود بالعمالة ذات الاحتياجات الخاصة وسبل حمايتها:

المطلب الأول: التعريف بالعمال ذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلب الثاني: تطور السياسة التشريعية في مجال حماية العمال ذوي الاحتياجات

الخاصة.

المبحث الثاني: تأهيل العمال ذات الاحتياجات الخاصة للاندماج في سوق العمل:

المطلب الأول: التأهيل كمدخل لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل.

المطلب الثاني: التأهيل كحق أساسي لذوي الاحتياجات الخاصة.

الفصل الثاني: الجوانب القانونية لدمج العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق

العمل.

المبحث الأول: انعكاس السياستين التشريعية والاقتصادية على عملية الدمج الاجتماعي

والمهني للمعاقين:

المطلب الأول: تأثير السياستين التشريعية والاقتصادية للدولة على الحماية الاجتماعية

للمعاقين.

المطلب الثاني: الحقوق المالية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

المبحث الثاني: الاندماج المهني والاجتماعي للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق

العمل بين التطبيق والتنظير:

المطلب الأول: نظام الكوتا كوسيلة لتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلب الثاني: التوظيف النوعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

مبحث ختامي: اقتراح تعديل تشريعي لدمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة اجتماعيًا

ومهنياً في سوق العمل.

خاتمة.

الفصل الأول الإطار النظري لحماية العمالة ذات الاحتياجات الخاصة وتأهيلها

تمهيد وتقسيم:

تسعى جُل الأنظمة القانونية الوضعية والاتفاقيات الدولية إلى تنظيم رعاية وتأهيل العمالة المعاقة أو ذات القدرات الخاصة، بسبل شتى، تتباين من نظام إلى آخر وفقاً للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بكل دولة، كما تختلف باختلاف منهجية الدولة في معالجة الاندماج الاجتماعي والمهني لهؤلاء الأشخاص في المجتمع ورغبتها في جعلهم طاقة منتجة أو الاكتفاء بتقرير إعانة دورية يتعيشون منها^(١).

وفي سبيل تحقيق هذا الاندماج، ولو في حده الأدنى، كفلت غالبية الدول الحق في التأهيل؛ كحق أساسي من حقوق المعاقين، وإن كان بلوغ ذلك يتوقف على أليات التنفيذ في الواقع العملي. فالقاسم المشترك بين كافة الدول، هو المبدأ العام في الإصلاح والتأهيل، بينما المختلف عليه بينها هو كيفية الدمج الاجتماعي والمهني للمعاقين.

واهتماماً بما سبق، تنقسم الدراسة في هذا الفصل إلى مبحثين:

الأول: المقصود بالعمالة ذات الاحتياجات الخاصة وسبل حمايتها.

الثاني: تأهيل العمال ذات الاحتياجات الخاصة للدمج في سوق العمل.

(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

المبحث الأول

المقصود بالعمالة ذات الاحتياجات الخاصة وسبل حمايتها

إن المحدد الأساس للعمالة ذات الاحتياجات الخاصة، حالة العجز التي يعانونها، على خلاف الأصحاء، والتي تقلل من قدرتهم على أداء العمل، وذلك بغض الطرف عن سبب هذه الإعاقة أو نوعها^(١).

هذا، وقد تزايد الاهتمام بغير الأصحاء من العاملين، في السنوات الأخيرة بفضل الاتفاقيات الدولية والتي كان لها الأثر المثمر في تزايد الوعي التشريعي؛ إذ بات معترفاً بظاهرة الإعاقة كمشكلة إنسانية لا يمكن علاجها إلا بتضافر الجهود الدولية والداخلية معاً مع تغير السياسات التشريعية والاقتصادية للدولة، كما أضحت الاهتمام بهذه الفئة قائماً على فكرة الإلزام عوضاً عن فكرة الإحسان؛ حيث تعددت مصادر الحماية التي تؤسس حمايتهم على أسس ملزمة.

وتفريعا على ذلك، تنقسم دراسة هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التعريف بالعمال ذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلب الثاني: تطور السياسة التشريعية في مجال حماية العمال ذوي الاحتياجات

الخاصة.

المطلب الأول

التعريف بالعمالة ذات الاحتياجات الخاصة

إذا كانت الإعاقة في ذاتها كمبدأ، لا تمثل إشكالية في كفالة الحق في العمل لأصحابها، كل منهم بحسب قدراته، فما يثير التساؤل هو: مفهوم الإعاقة ومن ثم ذويها؛ إذ لا يوجد تعريف جامع مانع لهؤلاء الأشخاص.

أولاً: تعريف الإعاقة التي تميز العمالة ذات الاحتياجات الخاصة:

تشتق كلمة "إعاقة" لغةً من الفعل عاق، وتنصرف إلى المنع أو الشغل، فعاقه عن الشئ أي منعه وشغله عنه^(٢).

وقيل في تعريف المعاق، أنه كل من فقد قدرته على مزاولته عمله أو القيام بعمل آخر نتيجة لقصور بدني أو جسمي أو عقلي، سواء أكان هذا القصور بسبب إصابته في حادث أم

(^١) LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER: Luttter contre les discriminations en droit du travail, RAPPORT SUR LES DISCRIMINATIONS COLLECTIVES EN ENTREPRISE, MINISTERE DU TRAVAIL, Paris, octobre 2013, p.25, Hilary Brown: Safeguarding adults and children with disabilities against abuse, op.cit, p.32.

د. جمال مختار حمزة: أساليب المعاملة الوالدية مع الأبناء المعاقين عقلياً من الجنسين، مجلة الارشاد النفسي، عدد ١٨، ٢٠٠٤، ص ٥٦.

(^٢) المعجم الوجيز، طبعة ١٩٩٤، ص ٤٤١.

مرض أم عجز منذ الولادة، أو الشخص الذي ليست لديه قدرة كاملة على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أساسية للحياة العادية نتيجة إصابة وظائفه الحسية أو العقلية أو الحركية إصابة فطرية أو مكتسبة^(١).

كما يعرف البعض الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، بأنهم: أفراد يعانون، نتيجة عوامل وراثية أو بيئية مكتسبة، من قصور القدرة على تعلم أو اكتساب خبرات أو مهارات وأداء أعمال يقوم بها الفرد العادي السليم المماثل لهم في العمر والخلفية الثقافية أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

وعلى الصعيد الدولي، فقد عرّف الإعلان الخاص بحقوق المعاقين الصادر في ٩ ديسمبر ١٩٧٥م - في مادته (1/د) - المعاق بأنه: "أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه، بصورة كلية أو جزئية، ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية"^(٢).

وعرّفت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، في مادتها الأولى، بالنص على أن: "ويشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"^(٣). أما منظمة العمل الدولي فقد

(١) راجع: د. حازم صلاح الدين عبد الله حسن: الحماية القانونية لحقوق الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية وفي جمهورية مصر العربية، د.ن، د.ت، ص ٥٦.٥٥، د. سميرة منصور، د. رجاء عواد: تصور مقترح لتطوير نظام دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بمرحلة رياض الأطفال في سورية في ضوء خبرة بعض الدول، دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق - المجلد - 28 العدد الأول - ٢٠١٢، ص ٣٠٨.٣٠٧، د. كارم محمود محمد أحمد: الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق جامعة حلوان، ٢٠١٢، ص ١٦.١٧.

BILL LOCKYER: Legal rights of persons with disabilities, op.cit, p.2-3.

(٢) والنص باللغة الأجنبية هو:

"1. The term "disabled person" means any person unable to ensure by himself or herself, wholly or partly, the necessities of a normal individual and/or social life, as a result of deficiency, either congenital or not, in his or her physical or mental capabilities". Declaration on the Rights of Disabled Persons Proclaimed by General Assembly resolution 3447 (XXX) of 9 December 1975.

(٣) الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الموقعة في نيويورك بتاريخ 30 /7/ 2007، والموافق عليها بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٠٠) لسنة 2007 و المصدق عليها من مجلس الشعب بتاريخ ١١ /٣/ ٢٠٠٨. أما اتفاقية البلدان الأمريكية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المعاقين، في ٩ يونيو ١٩٩٩، فقد عرفت مادتها الأولى "الإعاقة" بأنها "١. الإعاقة / مصطلح "الإعاقة" يعني حالة الضعف البدني، العقلي، أو الحسي، وسواء أكانت دائمة أو مؤقتة، وهذا الضعف يحد من القدرة على إجراء واحد أو أكثر من أنشطة الحياة اليومية، والذي يتسبب أو يتفاقم وجوده من جراء البيئة الاقتصادية والاجتماعية للمعاق". والنص بالإنجليزية هو:

"For the purposes of this Convention, the following terms are defined: 1. Disability/ The term "disability" means a physical, mental, or sensory impairment, whether permanent or temporary, that limits the capacity to perform one or more essential activities of daily

عرّفت المعاق بأنه: "الفرد الذي فقد تأمين نفسه والعودة لمزاولة مهامه، وانخفضت قدرته على التقدم في عمل مناسب إلى حد كبير انخفضت نتيجة لحالة العجز المعترف بها، حسي كان أو ذهني أو عقلي(١)".

وعلى مستوى التشريعات الداخلية، فقد عرف قانون المعاقين الأمريكي، ٢٠٠٨م، الإعاقة بنصه على أن: "مصطلح "الإعاقة" يعني ما يتعلق بالفرد من عجز: (أ) العجز البدني أو العقلي الذي يحد بشكل كبير من أداء واحد أو أكثر من أنشطة الحياة الرئيسية لهذا الفرد،

(ب) نسبة من العجز تؤثر في هذا الانخفاض. أو

(ج) لا ينطبق مصطلح "معاق" أو "إعاقة" على فرد ما لمجرد نقص قدرته بل يجب أن يكون هذا الانخفاض مؤثراً عليه.

وينصرف مصطلح "الأفراد ذوو الإعاقة" إلى الأشخاص الذين لديهم عجز يؤثر على أدائهم، ولا يشمل الفرد الذي به عجز نتيجة الاستعمال غير المشروع للمخدرات، ويمكن أحياناً أن يشمل الفرد الذي يشارك أو حصل على برنامج إعادة التأهيل من المخدرات ولا يعاود إلى استخدامها غير المشروع... (٢)".

life, and which can be caused or aggravated by the economic and social environment". Article I of Inter-American Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Persons with Disabilities 1999, (Adopted at Guatemala City, Guatemala at the twenty-ninth regular session of the General Assembly of the OAS, held on June 7, 1999).

(¹) "Disabled person An individual whose prospects of securing, returning to, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognized physical, sensory, intellectual or mental impairment". International Labour Organization (ilo): Managing Disability in the workplace, op.cit, p.9.

(²) "The term "disability" means, with respect to an individual:

(A) a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual;

(B) a record of such an impairment; or

(C) being regarded as having such an impairment, the term "disabled" or "disability" shall not apply to an individual solely because that individual is a transvestite.

The term "individual with a disability" does not include an individual who is currently engaging in the illegal use of drugs, but may include an individual who is participating or who has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or ho has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use, or who is incorrectly regarded as engaging in illegal drug use...".

United States Americans with Disabilities Act of 2008 (ADA), 42 U.S.C. § 12101, et seq. 42 U.S.C.A. §§ 12102(2), 12210(a), (b), 12211; 29 C.F.R. §§ 1630(i), (j)(1), (j)(3)(1).

وقد كان قانون المعاقين الأمريكي (ADA) ١٩٩٠، يُعرّف الشخص المعاق بأنه "الشخص الذي لديه إعاقة

جسدية أو عقلية تحد بشكل كبير في واحد أو أكثر من أنشطة الحياة الرئيسية، وهو الذي لديه سابق أو سجل من هذا الانخفاض، وهو الذي يُنظر إليه - من قبل الآخرين - بأن لديه مثل هذا الانخفاض. والنص بالانجليزية هو:

وكذلك، عرّف القانون الفرنسي، الإعاقة، في المادة ٢ من قانون ١١ فبراير ٢٠٠٥ بشأن المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة، بأنها: "تقييد نشاط أو مشاركة الشخص الحياتية في المجتمع بسبب ظروفه البيئية، سواء أكانت الإعاقة مؤقتة أو دائمة، أو تمثل عجزاً واحداً أو أكثر، كان جسدياً أو حسيّاً أو عقلياً أو معرفياً أو نفسياً، فتؤدي الإعاقات المتعددة إلى حدوث اضطراب في الصحة للمعاق، والذي يمكن أن يؤدي بدوره إلى قيود في ممارسة بعض الأنشطة المهنية^(١)".

أما المشرع المصري، فقد عرّف المعاق - في المادة الثانية من قانون تأهيل المعاقين رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ م - بأنه: "كل شخص غير قادر علي الاعتماد علي نفسه في مزاوله عمل أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه، ونقصت قدرته علي ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة".

ونخلص من هذه التعريفات جميعاً، إلى أن القاسم المشترك بينها، التركيز على حالة الضعف التي تلحق بهم، في النواحي الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية؛ من حيث القصور الكلي أو الجزئي في الأداء وعدم المقدرة أو نقصها عن أداء الدور الطبيعي للإنسان.

لذا، نرى أنه من المستحسن إطلاق مصطلح "الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة" على الأشخاص الذين لديهم نوع من العجز، عوضاً عن مصطلح "المعاقين"؛ ذلك المصطلح الشائع استخدامه بين مختلف شرائح المجتمع، وذلك مراعاةً لمشاعر هؤلاء الأشخاص؛ فيكون

"An individual with a disability is defined by the ADA as a person who has a physical or mental impairment that substantially limits one or more major life activities, a person who has a history or record of such an impairment, or a person who is perceived by others as having such an impairment. The ADA does not specifically name all of the impairments that are covered". A GUIDE TO DISABILITY RIGHTS LAWS U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights Section, 1999.

(١) والنص بالفرنسية هو:

Selon la définition contenue dans l'article 2 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, provisoire ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentale, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. Ce handicap peut alors entraîner des restrictions dans l'accès ou l'exercice de certaines activités professionnelles».

«Les jeunes handicapés peuvent être atteints d'une maladie invalidante, d'un handicap, moteur, visuel, auditif, d'une déficience intellectuelle, de troubles psychiques ou d'un polyhandicap....», Yvan Lachaud: Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicapés, Paris, novembre 2005, p.7.

لذلك انعكاسات نفسية إيجابية على حياتهم، وإخراجهم من بوتقة العزلة الاجتماعية، فيطلق عليهم لفظ أشخاص أو عمال فحسب مما يبعد عنهم المصطلح الخاص بالوصم بالإعاقة^(١).
ثانيًا: صور الإعاقة:

يُعد القانون الفرنسي من أول القوانين التي تصدت لبيان أنواع الإعاقة؛ حيث بيّن في المادة ٢ من قانون ١١ فبراير ٢٠٠٥؛ سالف الذكر، أنواع الإعاقة؛ فقسمها إلى: المرض والعجز، والإعاقة البصرية والسمعية، والإعاقة الفكرية، واضطرابات نفسية أو إعاقات متعددة^(٢).

كما نصت اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، على أن مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" يشمل أولئك الذين يكون لديهم إعاقة طويلة الأجل بدنية كانت أو عقلية أو ذهنية أو حسية...^(٣).

وعليه، تتعدد الإعاقة وتتنوع ما بين الإعاقة العقلية، البصرية، السمعية، الجسمية، والصحية، وقد تتخذ شكل الإعاقة المتعددة^(٤):

(١) د. هاشم فارس عبدون: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بين الشريعة والقانون وأثر ذلك في الجانب التربوي، المؤتمر الدولي السادس، تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، رصد الواقع واستشراف المستقبل، مجلد ١، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، يوليو ٢٠٠٨، ص ١٠٠.

(٢) «Les jeunes handicapés peuvent être atteints d'une maladie invalidante, d'un handicap, moteur, visuel, auditif, d'une déficience intellectuelle, de troubles psychiques ou d'un polyhandicap....», Yvan Lachaud: Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicaps, op.cit, p.7.

وكذلك، قد بين قانون المعاقين الأمريكي أنواع الإعاقة بشأن تعريفه لمصطلح "الإعاقة" في قانون المعاقين ٢٠٠٨؛ حيث أنها تشمل كل أنواع العجز التي تلحق بالإنسان سواء أكان وراثيًا أو مكتسبًا، وسواء أكان بدنيًا أو نفسيًا أو غيره... .

United States Americans with Disabilities Act of 2008 (ADA), 42 U.S.C. § 12101, et seq. 42 U.S.C.A. §§ 12102(2), 12210(a), (b), 12211; 29 C.F.R. §§ 1630(i), (j)(1), (j)(3)(1).

(٣) "persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments ...".

(٤) ولمزيد من التفاصيل راجع: د. حازم صلاح الدين عبد الله حسن: مرجع سابق، ص ٥٨٠،٥٧، د. رندا مصطفى الديب: المشكلات التي تواجه عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، المؤتمر العلمي الأول، كلية التربية قسم الصحة النفسية، جامعة بنها، ص ٤٩٤، د. مسعودي أحمد: الإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقة في الشركات الكبرى، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي ذوي الإعاقة، دراسة مقدمة إلى الملتقى الرابع عشر من ١٤-١٧ أبريل ٢٠١٤، دبي-الأمارات العربية المتحدة، ص ٥٤، تقرير اللجنة النيابية لحقوق الإنسان: الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، حقوق المعوقين، بيروت، ٢٠٠٨، ص ١٨. وأيضًا راجع:

Meera Shenoy: Persons with disability & The India labour market: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES, ILO DWT for South Asia & Country Office for India, December 2011, p.11, BILL LOCKYER: Legal rights of persons with disabilities, op.cit, p.2-3. International Labour Organization (ILO): Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks, Working Paper

(١) الإعاقة العقلية؛ وهي التي تعبر عن قصور في الوظائف العقلية للفرد، يتكشف أثناء فترة النمو قبل سن الثامنة عشرة، وتتبلور هذه الحالة في انخفاض الأداء العقلي عن المتوسط العام بدرجة جوهرية، ويكون هذا الانخفاض متلازمًا مع قصور في مجالين أو أكثر من مجالات المهارات التكيفية للفرد؛ كالتواصل، العناية الذاتية، الصحة والسلامة، والحياة الاستقلالية.

(٢) الإعاقة البصرية؛ ويقصد بها فقد البصر (كليًا أو جزئيًا) مما يحد من قدرة الشخص على استخدام حاسة البصر بشكل وظيفي، سواءً في الرؤية أو في الحصول على المعرفة والمعلومات أو في الأداء اليومي.

(٣) الإعاقة السمعية؛ وهي فقدان سمعي كلي (الأصم) أو جزئي (ضعف سمعي)، سواء أكان أصليًا؛ أي خلقياً قبل اكتساب الكلام واللغة، أو تبعياً، بعد تعلم الكلام واللغة مباشرة لدرجة تحمي آثار هذا التعلم، مما يحد من قدرة الإنسان على التواصل مع الآخرين^(١).

(٤) الإعاقة الجسمية والصحية؛ وتنصرف إلى العجز أو الإصابة البدنية الشديدة والمزمنة والتي تصيب أي جهاز من أجهزة الجسم، كالجهاز العصبي المركزي أو التي تصيب العظام أو العضلات أو الحالة الصحية، الأمر الذي يحد من قدرة الشخص على القيام بالنشاط الحركي والتنقل بشكل مستقل، وعدم القدرة على القيام بالوظائف الجسمية والحركية دون مساعدة الغير^(٢).

(٥) الإعاقة المتعددة؛ والتي يقصد بها إصابة الشخص بأكثر من إعاقة (أو إصابة) في آن واحد، كالإعاقة العقلية والسمعية معاً، أو البصرية والحركية معاً، وغير ذلك من إعاقات يصاب بها الشخص^(٣).

N°6, ILO Bureau for Employers' Activities and Skills and Employability Department, 2011, p.14.

(١) د. جمال مختار حمزة: أساليب المعاملة الوالدية مع الأبناء المعاقين عقلياً من الجنسين، مرجع سابق، ص ٥٦.

(٢) Alvin S. Mares: Disability Benefits and Clinical Outcomes among Homeless Veterans with Psychiatric and Substance Abuse Problems, Community Mental Health Journal, Vol. 43, N° 1, February 2007, p. 65-57.

(٣) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.252.

المطلب الثاني تطور السياسة التشريعية في مجال حماية العمالة ذات الاحتياجات الخاصة

يختلف مستوى الحماية التي تكفلها التشريعات لذوي الاحتياجات الخاصة، بحسب الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، فضلا عن القناعات الفكرية بأهمية دورهم الاجتماعي، لدى السياسيين.

أولاً: تطور السياسات التشريعية نحو حماية ذوي الاحتياجات الخاصة:

إن المتتبع لمستويات الحماية التي يتلقاها العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة، يلحظ تطوراً كبيراً في مسلك الدول، سواء على المستوى الدولي أو الداخلي.

تتضمن القوانين الأمريكي بشأن حماية المعاقين:

تطورت السياسة التشريعية الأمريكية تطوراً كبيراً، فاق غيرها من سياسات الدول الأخرى بصددها حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد كان نهجها في ذلك تعدد التشريعات المنظمة للحماية المدنية والجنائية الخاصة بالمعاقين؛ فكفلت لهم التمتع بالحقوق في امتيازات كثيرة؛ كتوفير السكن وفرص العمل المناسبة وتوفير السلع والخدمات بأسعار أقل من نظرائهم الأصحاء^(١).

(١) لقد نشأت الحركة الحديثة للحقوق المدنية للمعاقين في الولايات المتحدة الأمريكية عندما تولى الرئيس جون كينيدي الرئاسة وكانت له أخت معاقة ولم يجد الخدمات المناسبة لها؛ فنمت القوانين عقب هذا التاريخ الذي اهتم فيه بشؤون المعاقين بإصدار تشريعات متخصصة.

ولذلك، كانت البداية الحقيقية لحماية المعاقين منذ قانون الحقوق المدنية عام ١٩٦٤ والمعدل عام ١٩٦٨، والذي نص على "أن الأشخاص ذوي الإعاقة يجب أن يكونوا من الطبقات المحمية جنباً إلى جنب مع الأقليات العرقية والإثنية وفقاً لقانون الحقوق المدنية. أرسى هذا القانون جذور حماية المعاقين مقررًا لهم حقوق كاملة تفوق حقوق الأصحاء، فيكون بذلك قد عوضهم عن حالة العجز التي نالت بهم. ثم جاءت قوانين العمل لتنظم كل ما يتعلق بتوظيف المعاقين وحمايتهم اجتماعياً واقتصادياً. ثم جاء قانون إعادة التأهيل لعام ١٩٧٣ والذي ترأس حماية المعاقين؛ حيث جاء بأحكام متعلقة بتأهيل المعاقين وتخصيص مكاتب في كل ولاية لذلك ولتقديم الدعم المالي وغيره من مساعدات للمعاقين فوق ١٨ عام وللراغبين في العمل، كما عكس المواقف المتغيرة والإيجابية للمعاقين كحظره على الوكالات والمنظمات التي تلتقى الأموال الاتحادية من التمييز ضد الأفراد المؤهلين على أساس الإعاقة. وكذلك نجد قوانين أخرى جاءت بأحكام متعلقة بالمعاقين مثل؛ قانون الحقوق المدنية للأشخاص المسجونين، وقانون الإسكان العادل...، وصولاً إلى قانون المعاقين عام ١٩٩٠ والمعدل بالقانون عام ٢٠٠٨، والمعدل ثانيةً عام ٢٠١٢، والذي احتل مركز الصدارة الحديثة في حماية المعاقين.

"In 1964 Civil Rights Act: people with disabilities should be a protected class along with racial and ethnic minorities under the Civil Rights Act".

The Rehabilitation Act of 1973; see for example the text: "has been amended several times to reflect changing attitudes and service needs. Part of the 1973 Act, Section 504, prohibits agencies or organizations that receive federal funds from discriminating against qualified individuals solely on the basis of disability". And see also:

- The Civil Rights of Institutionalized Persons Act (CRIPA) 1998,
- The Fair Housing Act, as amended in 1988,

وتتضح معالم هذا التطور ابتداءً من تعريف الإعاقة؛ حيث التعريف الواسع للإعاقة بأنها حالة العجز التي تشمل كلاً من العاهات الجسدية والعقلية وتؤدي إلى نقص كبير في واحد أو أكثر من أداء الأنشطة اليومية الرئيسية^(١)، ثم التعريف المحدد لنقاط الإعاقة ذاتها؛ حيث عرّف قانون المعاقين الأمريكي الإعاقة بأنها كل ما يتعلق بالفرد من عجز، وبعد ذلك تناول العناصر المحددة للإعاقة من حيث؛ (أ) العجز البدني أو العقلي الذي يحد بشكل كبير من أداء الأنشطة الرئيسية، و(ب) نسبة من العجز وهي التي تؤثر في انخفاض الأداء . وهي تُحدد عن طريق لجنة طبية . ثم أخرج فئة معينة من العاجزين من نطاق الاستفادة من قانون المعاقين وحددهم في بند (ج)؛ إذ لا ينطبق مصطلح "معاق" على الفرد لمجرد نقص قدرته فحسب بل يجب أن يكون هذا الانخفاض مؤثراً على أدائه^(٢).

فاشترط المشرع الأمريكي، وجوب تأثير العجز على أداء الشخص، لم يُرد به استثناء شريحة من العاجزين من الحماية، وإنما قيّد الاستفادة من هذه الحماية بوجود تأثير العجز على الأداء، بحيث أنه لو لم يؤثر هذا العجز على الأداء ما كان هؤلاء بحاجة إلى هذه الامتيازات. أخذوا في الاعتبار أن أغلب الأشخاص الذين يلحق بهم عجز، يستفيدون من الحماية المقررة في هذا الشأن.

ومن مظاهر تطور السياسة التشريعية الأمريكية في اختصاص ذوي الاحتياجات الخاصة بامتيازات عديدة، أن مد قانون المعاقين مظلة الحماية إلى الأشخاص الذين لحقهم عجز نتيجة الاستعمال غير المشروع للمخدرات، شريطة المشاركة أو الحصول على برنامج

- The Workforce Investment Act in 1998.

The Americans with Disabilities Act (ADA) of 2008; Amendment by Pub. L. 110-325 effective Jan. 1, 2009, see section 8 of Pub. L. 110-325, set out as a note under section 705 of Title 29, Labo, ADA Amendments Act of 2012). See BILL LOCKYER: Legal rights of persons with disailities, op.cit, pp.2-3.

(^١) "Definition of Disability" The ADA protects A qualified persons with a disability. The definition of A Disability under the ADA includes both physical and mental impairments that substantially limit one or more of the major life activities, a record of such impairments, or being regarded as having such impairments. See (42 United States Americans with Disabilities Act of 2008 (ADA), U.S.C. 12102(2), (42 U.S.C. 12114.), (42 U.S.C.' 12211.)). BILL LOCKYER: Legal rights of persons with disailities, op.cit, p.2-3.

(^٢) "The term "disability" means, with respect to an individual:

(A) a physical or mental impairment that substantially limits one or more of the major life activities of such individual;

(B) a record of such an impairment; or

(C) being regarded as having such an impairment, the term "disabled" or "disability" shall not apply to an individual solely because that individual is a transvestite. United States Americans with Disabilities Act of 2008 (ADA), 42 U.S.C. § 12101, et seq. 42 U.S.C.A. §§ 12102(2), 12210(a), (b), (c).

إعادة التأهيل من المخدرات، بشرط ألا يعاود استخدامها غير المشروع مرةً أخرى، وذلك بعد أن أخرجهم من نطاق هذه الحماية بموجب المادة (1/12101) من قانون المعاقين ٢٠٠٨م^(١). وفي ذات السياق، حددت المادة (2/12101) من ذات القانون، حالة العجز التي تصم الشخص بالإعاقة؛ فنصت على أنها كل عجز يؤثر على: (أ) أنشطة الحياة الرئيسية، ولكن ليس على سبيل الحصر، ورعاية نفسه، وأداء المهام اليدوية، والرؤية، والسمع، والأكل، والنوم، والمشى، والوقوف، ورفع، والانحناء والتحدث والتنفس، والتعلم، والقراءة، والتركيز، والتفكير، والتواصل، والعمل. (ب) وظائف الجسم الرئيسية لأغراض الفقرة (١)، تشمل. على سبيل المثال لا الحصر. وظائف الجهاز المناعي ونمو الخلايا، والجهاز الهضمي والأمعاء والمثانة، العصبية والدماغ والجهاز التنفسي والدورة الدموية والغدد الصماء، والوظائف الإيجابية^(٢).

وجملة ما سبق، أن القانون قد توسع في حالات الاستفادة من التمييز الإيجابي لصالح المعاقين؛ بحيث يشمل كل معاق أصيب بأي عجز مما سبق ذكره. فضلاً عن التوسع في حالات أخرى عديدة؛ كالإعاقة المثلية والازدواجية، والإعاقة البدنية الناتجة عن اضطرابات الهوية الجنسية.

هذا في الوقت الذي كفلت فيه التشريعات الأمريكية ضمانة جوهرية للعاملين ذوي الاحتياجات الخاصة، مقوامها التمتع بامتيازات الحصول على فرص عمل مناسبة لمهاراتهم وخدمات تأهيلية تؤهلهم لذلك^(٣).

وقد برز ذلك جلياً منذ قانون إعادة التأهيل الصادر عام ١٩٧٣م؛ والذي حظر على كل من: الحكومة الاتحادية والمتعاقدين معها (المقاولون الاتحاديون)، وأصحاب العمل الذين

(١) The term "individual with a disability" does not include an individual who is currently engaging in the illegal use of drugs, but may include an individual who is participating or who has successfully completed a supervised drug rehabilitation program and is no longer engaging in the illegal use of drugs, or ho has otherwise been rehabilitated successfully and is no longer engaging in such use, or who is incorrectly regarded as engaging in illegal drug use...". United States Americans with Disabilities Act of 2008 (ADA), 42 U.S.C. § 12101, 1630(i), (j)(1), (j)(3)(1).

(٢) "2) Major life activities:

(A) In general For purposes of paragraph (1), major life activities include, but are not limited to, caring for oneself, performing manual tasks, seeing, hearing, eating, sleeping, walking, standing, lifting, bending, speaking, breathing, learning, reading, concentrating, thinking, communicating, and working.

(B) Major bodily functions For purposes of paragraph (1), a major life activity also includes the operation of a major bodily function, including but not limited to, functions of the immune system, normal cell growth, digestive, bowel, bladder, neurological, brain, respiratory, circulatory, endocrine, and reproductive functions".

(٣) See United States Americans with Disabilities Act of 2008 (ADA), 42 U.S.C. § 12101, et seq. 42 U.S.C.A. §§12211; 29 C.F.R. §§ 1630(i), (j)(1), (j)(3)(1).

يتلقون المساعدة المالية الاتحادية وأصحاب العمل، التمييز ضد المعاقين المؤهلين في العمل. كما مد هذه الحماية إلى كافة جوانب العمل والخدمات المقدمة للهؤلاء الأشخاص؛ كالتوظيف المناسب، والخدمات الاجتماعية أو الترفيهية، وبرامج، إنهاء الخدمة وأي امتياز آخر للعمل، وهو ما جاء به قانون المعاقين ٢٠٠٨^(١).

ولكن يؤخذ على قانون المعاقين الأمريكي، أنه استثنى بعض الحالات من الاستفادة من أحكامه؛ منها الإعاقة العابرة أو المؤقتة؛ والتي هي كل عجز أو ضعف تكون المدة الفعلية له من ٦ أشهر فأقل، إلا أن تؤثر الإعاقة على الأداء المهني، فتدخل تحت مظلته، متى كان من شأنها الانتقاص أو الحد بشكل كبير من أداء نشاط من الأنشطة الرئيسية للحياة، كما يستفاد من المادة (٢١٠٢/٤، ٣ من القانون المذكور)^(٢).

^(١) The Rehabilitation Act of 1973 (the Act); prohibits the federal government, federal contractors, and employers who receive federal financial assistance and employers from discriminating against a qualified disabled individuals in employment. This protection extends to all aspects of employment, including recruitment, suitable employment, promotion, benefits, social or recreational programs, termination, and any other term, condition or privilege of employment (29 U.S.C. ' 701 et seq.). In the same meaning see: ADA Amendments Act of 2008; Amendment by Pub. L. 110-325 effective Jan. 1, 2009, see section 8 of Pub. L. 110-325, set out as a note under section 705 of Title 29, Labo).

^(٢) فقد نص على أن: "٣ | (ب) الفقرة (١) (ج) لا تنطبق على العاهات التي هي عابرة وقاصرة، وهي كل ضعف مؤقت تكون المدة الفعلية له، أو المتوقعة، ٦ أشهر أو أقل. (٤) بشأن تعريف الإعاقة في الفقرة (١) يجب أن تفسر وفقاً لما يلي: (أ) يجوز تأويل تعريف الإعاقة في هذا الفصل لصالح تغطية واسعة من الأفراد بمقتضى هذا الفصل، إلى أقصى حد تسمح به أحكام هذا الفصل. (ب) مصطلح "كبير يحد" يجوز تأويله بما يتوافق مع نتائج وأهداف القانون عام ٢٠٠٨، (ج) الانخفاض أو العجز في الأداء الذي يحد بشكل كبير من النشاط الرئيس للحياة يكفي أن يكون في أحد جوانبها فقط وليس من الضروري أن يؤدي إلى الحد من أنشطة الحياة الرئيسية الأخرى من أجل أن يعتبر ذلك إعاقة. (د) الانخفاض أو الضعف الذي هو عرضي أو عابر هو إعاقة إذا كان من شأنه أن يحد بشكل كبير من نشاط الحياة الرئيسي بشكل كبير". والنص بالإنجليزية هو:

"12102. Definition of disability As used in this chapter: (3) Regarded as having such an impairment For purposes of paragraph: ... (B) Paragraph (1)(C) shall not apply to impairments that are transitory and minor. A transitory impairment is impairment with an actual or expected duration of 6 months or less.

(4) Rules of construction regarding the definition of disability The definition of "disability" in paragraph (1) shall be construed in accordance with the following:

(A) The definition of disability in this chapter shall be construed in favor of broad coverage of individuals under this chapter, to the maximum extent permitted by the terms of this chapter.

(B) The term "substantially limits" shall be interpreted consistently with the findings and purposes of the ADA Amendments Act of 2008.

(C) An impairment that substantially limits one major life activity need not limit other major life activities in order to be considered a disability" The ADA Act of 2008, referred to in par. (4)(B), is Pub. L. 110-325, Sept. 25, 2008, 122 Stat. 3553. Section 2 of the Act.

ومن نافلة القول، وكتطبيق عملي لسياسة حماية المعاقين، أطلق الرئيس الأمريكي (بوش) مبادرة الحرية الجديدة في ١ فبراير ٢٠٠١؛ والتي أعلن فيها "مبدأ الحرية كجزء من الجهد الوطني المبذول لإزالة الحواجز أمام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع. وتعد هذه المبادرة خطة شاملة لضمان تمتع جميع الأمريكيين المعاقين بفرص التعلم وتنمية المهارات، والانخراط في العمل المنتج، وجعل الخيارات أمامهم بشأن ممارسة أنشطة الحياة العادية اليومية والمشاركة الكاملة في الحياة المجتمعية. وتشمل هذه المبادرة مقترحات محددة لتعزيز حق الوصول الكامل إلى الحياة العادية في المجتمع من خلال تنفيذ قرارات المحكمة العليا؛ لدمج الأمريكيين ذوي الإعاقة في سوق العمل بتنفيذ خطة العمل المحددة وحواجز العمل كما حددها قانون التحسين لعام ١٩٩٩، وتعمل على تنفيذها لجنة الحرية الجديدة بشأن الصحة العقلية^(١)".

يُنهج النهج التوسعي للمشرع الفرنسي في حماية العمالة ذات الاحتياجات الخاصة: وسع المشرع الفرنسي قاعدة حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال تشريعات عديدة، أبرزها قانون ٢٣ نوفمبر ١٩٥٧ والذي عُرف بقانون Gazier، ذلك المتعلق بتأهيل المعاقين وتنظيم عملهم، والذي تضمن أحكاماً هامة لحماية هؤلاء الأشخاص؛ كإعادة التصنيف المهني للوظائف لتلائم مع احتياجات المعاقين، فضلاً عن كفالته الحق في الاحتفاظ بالوظيفة للعاملين المعاقين مصابي العمل، فيكون للعامل المعاق شغل عمل ما بالرغم من نقص أو انخفاض في القدرة الجسدية أو العقلية له^(٢).

ثم صدرت عدة قوانين أخرى كقانون العمل وقانون تأهيل المعاقين في ٣٠ يونيو لعام ١٩٧٥^(٣)، والمعدل بالقانون ١١ فبراير ٢٠٠٥ بشأن المساواة في الحقوق والفرص

(^١) "2001 New Freedom Initiative: President Bush announced the New Freedom Initiative on February 1, 2001, as part of a nationwide effort to remove barriers to community living for people with disabilities. The New Freedom Initiative is a comprehensive plan to ensure that all Americans disabilities have the opportunity to learn and develop skills, engage in productive work, make choices about their normal daily lives and participate fully in community life. The initiative's specific proposals include: promoting full access to community life through swift implementation of the Olmstead Supreme Court Decision; integrating Americans with disabilities into the workforce through implementation of the Ticket to Work and Work Incentives Improvement Act of 1999 (TWWIIA); and implementation it by the New Freedom Commission on Mental Health". Building Program Capacity to Serve Youth with Disabilities Session #2: Disability Legislation, PACER Center Inc. U.S., 2004.

(^٢) La loi du 23 novembre 1957, dite loi Gazier; fixe les principes généraux du reclassement professionnel des personnes handicapées. Cette loi dite que le terme de « travailleur handicapé » y est utilisé pour la première fois et défini comme « toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une insuffisance, ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales».

(^٣) Jean-Jacques Dupeyroux: Droit de la Sécurité Sociale, op,cit, p.73.

والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة، والذي احتل مكانة رفيعة في شأن حماية المعاقين؛ حيث تضمن أحكامًا عديدة بشأن عدم التمييز بسبب الإعاقة بين المعاقين وغيرهم من سائر المواطنين وكذلك بشأن عمل المعاقين وتأهيلهم^(١).

تطور السياسة التشريعية المصرية بشأن العمالة ذات الاحتياجات الخاصة:

سلك المصري . كنظيره الأمريكي والفرنسي . مسلك التعدد التشريعي في حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، فخص العمال ذوي الاحتياجات الخاصة بقانون خاص لتأهيلهم، ونظم كيفية أدائهم أعمالهم وتأهيلهم في قوانين أخرى؛ كقانون الطفل وقانون العمل^(٢)^(٣).

(^١) Voir la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Selma Amira et Monique Meron: L'activité professionnelle des personnes handicapées, op.cit, p.175, Marie-Josée JACOBS: Revenu des personnes handicapées Loi du 12 septembre 2003, Ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse, Luxembourg, 2004, p.9.

(^٢) لقد مر التشريع المنظم لتأهيل المعاقين وتشغيلهم بمراحل عديدة؛ فقد صدر القانون ١٤ لعام ١٩٥٩ منظمًا للتأهيل والتشغيل لهذه الفئة وفي نفس العام صدر قانون العمل الموحد رقم ٩١ لعام ١٩٥٩ والذي تضمن أحكامًا تتعلق بتأهيل المعاقين، والذي عدلت بعض أحكامه بالقانون رقم ١٢٦ لعام ١٩٧٤. ثم نظم المشرع المصري هذا الموضوع مرة أخرى بالقانون رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥ وقد صدرت لائحته التنفيذية بقرار من وزير الشؤون والتأمينات الاجتماعية رقم ١٥٩ لعام ١٩٧٦، وقد عدلت بعض أحكام هذا القانون بالقانون رقم ٤٩ لعام ١٩٨٢. د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٠٥.

(^٣) وفي هذا الشأن نود الإشارة إلى عدة قرارات تنفيذية بشأن إضفاء مزيد من الحماية على المعاقين، ومنها:

- قرار وزاري رقم ٢٥٩ بتاريخ ٢٠ مايو ١٩٧٦ اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين يضم هذا القرار عشرون مادة في شأن الخدمات التي تؤديها الدولة للمعاقين من علاج طبيعى وأجهزة تعويضية واختص من ينوي هذه الخدمة.

- القرار الوزاري رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٧٦ بإنشاء المعاهد والمؤسسات والهيئات اللازمة لتوفير خدمات التأهيل للمعاقين.

- القرار الوزاري رقم ٥٩٨ لسنة ١٩٧٦ بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٧٦ بشأن مدة صلاحية الأجهزة التعويضية.

- القرار الوزاري رقم ٤٥٥ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض أحكام القرار الوزاري رقم ٢٥٩ لسنة ١٩٧٦ فيما يخص العلاج الطبيعى.

- قرار وزير الصحة رقم ١٣٣ لسنة ١٩٨٣ الخاص بأحكام اللياقة الصحية من ناحية الابصار للتعين بالوظائف.

- القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ١٩٨٤ لتحديد الوظائف التي تخصص للمعاقين المؤهلين.

- القرار الوزاري رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٨٦ بتشكيل اللجنة العليا للاحتفال بيوم المعاق.

- القرار الوزاري رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٨ بشأن لائحة نظام العمل بمؤسسات التثقيف الفكرى.

- القرار الوزاري رقم ٢١٥ لسنة ١٩٨٨ بشأن لائحة نظام العمل بمراكز التأهيل الشاملة.

- القرار الوزاري رقم ٢٣١ لسنة ١٩٩٠ بتعيين حملة المؤهلات الدراسية ضمن النسبة الإلزامية.

- القرار الوزاري رقم ٤٠ لسنة ١٩٩٧ بشأن لائحة العمل التنفيذية بمراكز العلاج الطبيعى.

- القرار الوزاري رقم ١٣٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن لائحة العمل التنفيذية بمكاتب التأهيل.

وتتضح أبرز معالم السياسة التشريعية المصرية بشأن حماية ذوي الاحتياجات الخاصة في قانون تأهيل المعاقين رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢^(١)؛ إذ نص على عدة حقوق لحماية العمال المعاقين، وبصفة خاصة تنظيمه لعملية تأهيلهم واندماجهم في المجتمع. وإلى جانب قانون تأهيل المعاقين، أصدر المشرع قانون الطفل المصري، رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، والذي تضمن عدة حقوق للأطفال المعاقين يجب كفالتها وعدم الانتقاص منها؛ إذ خصص فيه الباب السادس لتنظيم تأهيل وعمل المعاقين، ومن ذلك ما نص عليه القانون في مادته (٧٥) من أن: "الدولة تتكفل بوقاية الطفل من الإعاقة من كل عمل من شأنه الإضرار بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الاجتماعي، وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير اللازمة للكشف المبكر على الإعاقة، وتأهيل وتشغيل المعاقين عند بلوغ سن العمل. وكذلك تتخذ الدولة التدابير المناسبة لإسهام وسائل الإعلام، في برامج التوعية والإرشاد في مجال الوقاية من الإعاقة، والتبصير بحقوق الأطفال المعاقين، وتوعيتهم والقائمين على رعايتهم بما ييسر إدماجهم في المجتمع"^(٢).

- القرار الوزاري رقم ٤٩ لسنة ١٩٩٩ بشأن شهادات تأهيل المعاقين.

- القرار الوزاري رقم ٦٠ لسنة ١٩٩٩ بشأن حالات انيميا البحر المتوسط والأنيميا المنجلىة.

. القرار الوزاري رقم ٩٨ لسنة ٢٠٠٦ والخاص بنظام العمل بدور حضانات الاطفال المعاقين.

(١) هذا، وقد اقترحت مسودة لقانون المعاقين الجديد ولم يصدر بعد، ولكن احتوت هذه المسودة على مزايا عديدة أغفلها قانون ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين. فقد صرحت الدكتورة نجوى خليل، وزيرة التأمينات والشؤون الاجتماعية أن وحدة الشؤون القانونية بالوزارة انتهت من إعداد المسودة الأولية المقترحة لقانون حماية ذوي الإعاقة، حيث تضمنت كفالة القانون لحقوقهم والخدمات التي ينبغي على الدولة توفيرها للمعاقين إلى جانب عقوبات انتحال صفة معاق. وقد بدأت سلسلة من ورش العمل لمناقشة هذا القانون بالتعاون مع عدد من الجهات والمؤسسات المعنية، وذكرت الوزيرة "أن الحكومة تولي اهتمامًا كبيرًا بذوي الإعاقة وتحاول تيسير حصولهم على الخدمات المقدمة لهم، ولذا تقوم الوزارة بالتعاون مع عدد من الجهات المعنية بإعداد مشروع القانون، ومنهم المجلس القومي لذوي الإعاقة ووزارتي الصحة والتعليم". وأوضحت الوزيرة أن مسودة القانون تكفل عدم التمييز بسبب الإعاقة أو نوعها أو جنس الشخص صاحب الإعاقة، وتأمين المساواة الفعلية في التمتع بكافة حقوق الإنسان وحياته الأساسية وفي الميادين المدنية والاجتماعية والاقتصادية والإنسانية والسياسية، واحترام كرامة الأشخاص ذوي الإعاقة واستقلالهم الذاتي، بما في ذلك حرية ممارسة خياراتهم بأنفسهم وبياراتهم المستقلة ما لم تحول الإعاقة دون ذلك. جريدة الشروق، نشر في الشروق الجديد، يوم الأثنين ١٨/٣/٢٠١٣.

<http://www.masress.com/shorouk/680260>.

(٢) وقد نصت المادة (٧٦ مكرر) من قانون الطفل المصري على أن: "لطفل المعاق الحق في التربية والتعليم وفي التدريب والتأهيل المهني في ذات المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المتاحة للأطفال غير المعاقين، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية الناتجة عن طبيعة ونسبة الإعاقة. وفي هذه الحالات الاستثنائية تلتزم الدولة بتأمين التعليم والتدريب في فصول أو مدارس أو مؤسسات أو مراكز تدريب خاصة، بحسب الأحوال، تتوافر فيها الشروط التالية:

١. أن تكون مرتبطة بنظام التعليم النظامي وبنظام التدريب والتأهيل المهني لغير المعاقين.

٢. أن تكون ملائمة لاحتياجات الطفل المعاق وقريبة من مكان أقامته.

وخلص ما سبق، أنه إذا كانت السياسة التشريعية الأمريكية والفرنسية والمصرية قد سلكت نفس الدرب في توفير هذه الحماية من حيث التعدد التشريعي ما بين قانونين رئيسيين هما؛ قانون العمل وقانون تأهيل المعاقين، فإن هذه السياسة في أمريكا قد تميزت على غيرها، من ناحية التنوع التشريعي، سواء تمثل في قانون العمل وقانون تأهيل المعاقين وقانون الحقوق المدنية وقانون المساواة وقانون التعويض، من حيث نطاق الحماية ذاتها ونوعيتها، مما انعكس على الحماية الموضوعية لهؤلاء الأشخاص^(١). وبغض الطرف عن نهج التعدد التشريعي المتبع في الدولة من عدمه فإن حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة تتخذ شكلين أساسيين هما؛ الجنائي والمدني:

ثانياً: حماية ذوي الاحتياجات الخاصة (جنائياً، ومدنياً) :
[١]: الحماية الجنائية:

تعد الحماية الجنائية ضماناً حيوية لتمتع العمال ذوي الاحتياجات الخاصة بحقوقهم العمالية. هذا، وتمثل هذه الحماية في تجريم الاعتداء على السلامة الشخصية لهؤلاء الأشخاص وعلى الحياة الخاصة بهم، وكذلك تجريم مخالفة أصحاب العمل لأحكام تشغيل المعاقين^(٢):

فقد كفل القانون الأمريكي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في الحياة الإنسانية الكريمة والسلامة الشخصية، والحق في احترام الحياة الخاصة، وشدد عقوبة الاعتداء على هذا الحق بخلاف العقوبة المقررة لغيرهم من الأصحاء؛ باعتبار أنهم الأولى بالحماية والرعاية، ومن ذلك حظر كافة أشكال الاعتداء عليهم^(٣)، وفرض عقوبات على صاحب العمل الذي يخالف قواعد تشغيل المعاقين، سواء أكان شخص اعتباري عام أو شخص

٣. أن توفر تعليمًا أو تأهيلاً كاملاً بالنسبة لكل الأطفال المعاقين مهما كانت سنهم ودرجة إعاقتهم".

هذا، وقد نص قانون المعاقين اللبناني، رقم ٢٢٠/٢٠٠٠، على حقوق المعاقين ووجوب كفالتها لهم؛ إذ نص على وجوب توفير "بيئة مؤهلة لهم" من حيث المنشآت المدرسية والتعليمية والتدريبية وبيئة العمل والمواصلات ووسائل النقل الخاصة بهم... . تقرير اللجنة النيابية لحقوق الإنسان: الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، حقوق المعوقين، مرجع سابق، ص ١٤-١٥.

(١) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.254-256.

(٢) د. كارم محمود محمد أحمد: الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص ١٥٧، ١٥٨.

(٣) Title II of the ADA and section 504 of the Rehabilitation Act". A GUIDE TO DISABILITY RIGHTS LAWSU.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights Section, 2009. www.eeoc.gov, http://askjan.org.

خاص يتعاقد مع الإدارات العامة أو غيره؛ سواء تمثلت في فقدان التمويل الفيدرالي أو الغرامة^(١).

وكفالة لحقوق هذه الفئة الضعيفة، ناط المشرع الأمريكي النائب العام شخصياً بسلطة التحقيق في ظروف حبس المعاقين في شتى المؤسسات وفي ظروف تهديد حياتهم وأمنهم وسلامتهم الشخصية، فقرر الآتي: "وفقاً لقانون الحقوق المدنية للأشخاص المسجونين (CRIPA) يخول للنائب العام الأمريكي سلطة التحقيق في ظروف الحبس في مؤسسات الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة النفسية أو التنموية. وقد كان الغرض من ذلك هو السماح للنائب العام لكشف وتصحيح أوجه القصور على نطاق واسع؛ فيكشف كل الظروف التي تهدد بشكل خطير صحة وسلامة المعاقين. ويجوز للنائب العام تحريك الدعاوى المدنية التي يوجد فيها سبب معقول للاعتقاد بأن الظروف "الفاضحة أو الصارخة"، ألحقت بالمعاقين "ضرراً جسيماً"، فهم جزء من السكان لهم الحق في التمتع بكامل الحقوق الدستورية أو الاتحادية، بما في ذلك الباب الثاني من (ADA) والقسم (٤٠٤) من قانون إعادة التأهيل^(٢)".

كما شدد قانون العقوبات الفرنسي الجديد، العقوبة في جرائم القتل العمد، في أحوال معينة، منها: توافر صفة معينة في المجني عليه ومنها الضعف أو الإعاقة؛ فقد نصت المادة (٤/٢٢١) من هذا القانون على أنه يعاقب على القتل بالسجن مدى الحياة عندما يرتكب جريمة ضد أي شخص يعاني من عجز خاص يرجع إلى سنه أو مرضه أو عاهة أو الضعف الجسدي أو العقلي، كما شدد المشرع الفرنسي كافة جرائم الاعتداء على الحياة والسلامة الشخصية لهؤلاء الأشخاص. فضلاً عن أن المشرع الفرنسي قد فرض عقوبات على مخالفة

(١) The Rehabilitation Act of 1973, (29 U.S.C. ' 701 et seq.). ADA Act of 2008; Amendment by Pub. L. 110-325 effective Jan. 1, 2009, see section 8 of Pub. L. 110-325, set out as a note under section 705 of Title 29, Labo).

د. ستيفن شرودر: حقوق الحركة الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة في الولايات المتحدة، مركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة، ٢٠١٠، ص ٦. موجود لدى الموقع: www.pdfactory.com

(٢) "The Civil Rights of Institutionalized Persons Act (CRIPA) authorizes the U.S. Attorney General to investigate conditions of confinement at institutions for people with psychiatric or developmental disabilities. Its purpose is to allow the Attorney General to uncover and correct widespread deficiencies that seriously jeopardize the health and safety of disabilities.

The Attorney General may initiate civil law suits where there is reasonable cause to believe that conditions are "egregious or flagrant," that they are subjecting disabilities to "grievous harm," and that they are part of a "pattern or practice" of resistance to residents' full enjoyment of constitutional or Federal rights, including title II of the ADA and section 504 of the Rehabilitation Act".

صاحب العمل لقواعد تشغيل المعاقين؛ حيث يُفرض على أي منها . والتي تخالف النسبة المحددة قانوناً . غرامات مالية فضلاً عن التزامها بتشغيل المعاق^(١).

والعلة التي من أجلها قرر المشرع الأمريكي والفرنسي الحماية الجنائية للمعاقين من خلال تجريم بعض صور الاعتداء عليهم وتشديدها تكمن في أن العجز والإعاقة يسهل للجاني الجريمة دون مقاومة مجدية.

أما المشرع المصري فقد جرم الاعتداء على السلامة الشخصية وخصوصيات الإنسان بصفة عامة، ولم يشدد عقوبة الاعتداء على سلامة الشخص المعاق وخصوصياته، بالرغم من أن هذا الاعتداء كثيراً ما يحدث في الواقع العملي خاصة بالنسبة للمصابين بإصابة عقلية^(٢).

أما عن مخالفة قواعد تشغيل المعاقين، فقد قرر المشرع المصري جزاءً جنائياً على مخالفتها، والمتمثل في الغرامة التي لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه^(٣).

ومن وجهة نظرنا أنه كان يجدر بالمشرع المصري أن يشدد هذه العقوبة نظراً لسهولة ارتكاب هذا الفعل، كما كان أولى به أن يُشدد العقوبة المطبقة حال مخالفة أحكام تشغيل المعاقين، لتكون الحبس إلى جانب الغرامة (وذلك بجانب العقوبة المدنية المتمثلة في بطلان التصرفات المتعلقة بهذا التشغيل)، فيكون المشرع بذلك وضع جزاءً رادعاً لحماية هؤلاء الأشخاص وسهل لهم عملية الدمج في سوق العمل.
ثانياً: الحماية المدنية:

من أهم صور الحماية المدنية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، حقهم في التدريب والتأهيل المهني كمدخل للحصول على فرص العمل، بل والاستمرار في شغلها.

ولذلك، جاء قانون إعادة التأهيل الأمريكي، لعام ١٩٧٣، ثم قانون المعاقين ٢٠٠٨ والمعدل ٢٠١٢، للتأكيد على أهمية الحق في التأهيل المهني للشخص ذي الاحتياج الخاص لشغل فرص عمل مناسبة لمهاراته وللاستمرار فيها^(٤). وقد ألزمت هذه القوانين المؤسسات

(١) Selma Amira et Monique Meron: L'activité professionnelle des personnes handicapées, Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, France, portrait social 2004/2005, p.174, Marie-Josée JACOBS: Revenu des personnes handicapées Loi du 12 septembre 2003, op.cit, pp.6-9.

(٢) د. كارم محمود محمد أحمد: الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص ١٥٨.

(٣) وعلى سبيل المثال، نصت المادة (٨٤) من قانون الطفل المصري على معاقبة كل من يخالف أحكام، المادتين السابقتين . والمتعلقتين بنسبة تشغيل الأطفال المعاقين والزام صاحب العمل بإمساك سجل لقيود العاملين المعاقين وتسليمه للجهة الإدارية عند الطلب . بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه. ويجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعاق المؤهل الذي امتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي الأجر المقرر أو التقديري للعمل الذي رشح له وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة ولمدة لا تجاوز سنة، وبزول هذا الالتزام إذا التحق الأخير بعمل مناسب.

(٤) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.255.

والإدارات العامة للدولة وأصحاب العمل الذين يتعاقدون مع الدولة أو الذين يعملون بصورة مستقلة بعيداً عن الدولة، بتقديم الخدمات التدريبية والتأهيلية للمعاقين، فضلاً عن التزامهم بتشغيل النسبة المقررة لهؤلاء الأشخاص^(١).

ثم جاء قانون الأمريكيين المعوقين (ADA) ليدعم أوامر الحماية المدنية للأمريكيين الذين يعانون من الإعاقة؛ فكفل لهم بعض الحقوق، منها:

. الخدمات التأهيلية.

. العلاج والرعاية الطبية.

. مبدأ تكافؤ الفرص في الوظائف.

. الحق في التوظيف.

. الإعانات والمساعدات.

. التعليم العام.

. تيسير وسائل النقل والاتصالات^(٢).

فالدولة ملزمة بتوفير بيئة العمل الصالحة لأداء العمال ذوي الاحتياجات الخاصة لعملهم؛ أي توفير بيئة عمل جاذبة لهم، ولن يكون ذلك إلا وفق استراتيجية موضوعة من قبل الدولة تضمن حصول هؤلاء الأشخاص على المهارات والخبرات اللازمة للحصول على فرص عمل مناسبة وفق النسبة المحددة لهم أو في وظائف خارج هذه النسبة^(٣).

^(١) The Rehabilitation Act of 1973, (29 U.S. C.'701 et seq.). ADA Amendments Act of 2012; (42 USC 12102 NB), This unofficial compilation of the U.S. Code is current as of Jan. 4, 2012, TITLE 42 - THE PUBLIC HEALTH AND WELFARE CHAPTER 126 - EQUAL OPPORTUNITY FOR INDIVIDUALS WITH DISABILITIES. (see <http://www.law.cornell.edu/uscode/uscpint.html>).

^(٢) "Americans with Disabilities Act (ADA): The Americans with Disabilities Act of 1990 gives civil rights protection to people with disabilities.

- Rehabilitation services.
- Recreation, health care.
- It guarantees equal opportunity in employment.
- The right of employment.
- Social services.
- Public education.
- Transportation.
- State and local government operations.
- Telecommunications".

PACER Center Inc. 2004 Building Program Capacity to Serve Youth with Disabilities Session #2: Disability Legislation 1997.

^(٣) BILL LOCKYER: Legal rights of persons with disabilities, op.cit, p p.2-3.

د. هاشم فارس عبدون: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بين الشريعة والقانون، مرجع سابق، ص ١٠٠١.

ومن جانبها، قضت المحكمة العليا الأمريكية، في واحد من أهم أحكامها، بأن القانون كفل الحماية الجنائية والمدنية للمعاقين؛ فهم أكثر تعرضاً من غيرهم للاعتداءات الجسدية وللتحرش بنوعيه، المادي والمعنوي، ولذلك يُجرم الاعتداء على العاملين المعاقين لأنهم أكثر ضعفاً من نظرائهم الأصحاء بسبب حالة العجز التي انتابتهم^(١).

ولهذا، نرى أن القانون الأمريكي يتميز بالإيجابية بشأن حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ حيث لا يسعى إلى توفير فرص عمل لهم فحسب بل فوق ذلك توفير عمل مناسب مع مهاراتهم وقدراتهم، سواءً من حيث نوعية العمل ذاته وطبيعته أو من حيث طريقة الأداء^(٢).

وفي فرنسا، يرجع الفضل الكبير لقانون تأهيل المعاقين ١٩٧٥، في تنفيذ الخدمات التدريبية والتأهيلية للمعاقين فضلاً عن تخصيصه لنسبة من الوظائف في المنشأة لهؤلاء الأشخاص، فهو - بحق - أول قانون توجيهي للإدارات والمؤسسات العامة والخاصة ولأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وملبياً لاحتياجاتهم المهنية^(٣). ثم صدرت عدة قوانين وصولاً إلى قانون المساواة في الحقوق والفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، ١١ فبراير ٢٠٠٥، والذي نظم تقديم الخدمات التدريبية والتأهيلية للمعاقين على نحو متطور فضلاً عن تنظيمه لكيفية تشغيلهم^(٤).

وعليه، يُحسب للمشرع الفرنسي، توفيره لبيئة عمل جاذبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ حيث قرر إلزام المنشآت بتشغيل ليس فحسب نسبة من هؤلاء الأشخاص لديهم، بل أيضاً تخصيص بعض وظائف خاصة بهؤلاء الأشخاص، والتي تتوافق مع حالتهم الصحية والعقلية^(٥).

وفيما يتعلق بمسلك المشرع المصري؛ فقد كفل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في التأهيل والتدريب لإمكانية أداء العمل. ولضمان توفير ذلك لهؤلاء الأشخاص ألزم وزارة الشؤون الاجتماعية - بمقتضى المادة ٧٨ من قانون الطفل المصري - بإنشاء المعاهد والمنشآت اللازمة لتوفير خدمات التأهيل والتدريب للأطفال المعاقين، ولوزارة التعليم أن تنشئ مدارس أو فصولاً لتعليم المعاقين من الأطفال بما يتلاءم وقدراتهم واستعداداتهم.

(١) Supreme Court; Shaver v. Indep. Staveco., 2003, 350 F.3d 7/8(8th Cir. 2003).

(٢) DAVID R. WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, and workers' compensation, Labor Law Journal, 1999, p.255.

(٣) Jean-Jacques Dupeyroux: Droit de la Sécurité Sociale, op,cit, p.73.

(٤) la loi du 10 juillet 1987, la loi (n°2002-2) du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale et la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. www.unapei.org/ Guide-Le-travail-des-personnes.html.

(٥) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

وحسباً ما فعله المشرع المصري على الجانب التطبيقي؛ حيث إن إلزام الوزارة، (كجهة حكومية صاحبة يد عليا) بإنشاء المعاهد والمنشآت والمدارس لمساعدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، يُعد خطوة إيجابية في سبيل دمج هؤلاء الأشخاص في سوق العمل وفي المجتمع ككل.

هذا، وقد ألزم المشرع مكتب القوى العاملة (بموجب نص المادة الثامنة من قانون تأهيل المعاقين) بقاء أسماء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سجل خاص بالمعاقين، من أجل ترشيحهم لوظائف لدى أصحاب العمل. وبالتالي فقد ألزم المشرع بداءة أصحاب العمل بتشغيل نسبة من هؤلاء الأشخاص ثم كلف مكتب القوى العاملة، باعتباره أحد أجهزة الدولة الإدارية، بمساعدتهم في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التي تتفق مع أعمارهم ومؤهلاتهم وخبراتهم والمهن التي تناسبهم.

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية بأنه: "... وحيث إن المدعي ينعى على المادة ١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، تقريرها لعقوبتين عن فعل واحد، إحداهما هي العقوبة المنصوص عليها في فقرتها الأولى التي تقضى بمعاقبة من يخالفون أحكام المادة ١٠ من هذا القانون بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تتجاوز شهرا أو بإحدى هاتين العقوبتين، وأخرهما تلك المنصوص عليها بفقرتها الثانية التي تجيز الحكم بإلزام من يملكون سلطة التعيين في أجهزة الدولة أو القطاع العام بأن يدفعوا لكل من المعوقين المؤهلين الذين رشحوا لهم، وامتنعوا عن استخدامهم، مبلغا يعادل الأجر، أو المرتب المقرر، أو الأجر التقديري للعمل، أو الوظيفة التي رشحوا لها... (١)".

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا (في الطعن رقم ٨ لسنة ١٦ قضائية، "دستورية"، بالجلسة المنعقدة في ٥ / ٨ / ١٩٩٥ م).

المبحث الثاني

تأهيل العمالة ذات الاحتياجات الخاصة للاندماج في سوق العمل

باديء ذي بدء، لقد آن الأوان للتخلي عن الاعتقاد في أن العمال ذوي الاحتياجات الخاصة، يمثلون عبئاً على كاهل الدولة؛ إذ يمكن الاستفادة منهم كقوة منتجة في مجال العمل، وتحويلهم من مجرد فئة تستوجب توفير خدمات خاصة بها إلى طاقة إيجابية من خلال تأهيلهم بدنياً واجتماعياً وثقافياً، فقد أصبح الحق في التأهيل حقاً من الحقوق الأساسية للشخص ذي الاحتياجات الخاص^(١). الأمر الذي يسهم في إتمام عملية دمجهم في سوق العمل، ليتحولوا من مجرد "عالة" إلى طاقة منتجة^(٢).

واهتداء بما سبق، نقسم دراسة هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التأهيل كمدخل لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل.

المطلب الثاني: التأهيل كحق أساسي لذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلب الأول

التأهيل كمدخل لدمج

العمالة ذات الاحتياجات الخاصة في سوق العمل

يُعد حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاص في التأهيل خطوة أساسية في طريق دمجهم اجتماعياً ومهنياً؛ إذ لولاه ظلوا أسارى العجز، دون أن تتحسن أوضاعهم اجتماعياً واقتصادياً تحسناً إيجابياً.

(أ) المقصود بالدمج أو الاندماج:

يُعرف الاندماج أو الدمج بأنه: التكامل الاجتماعي والتعليمي لذوي الاحتياجات الخاصة ونظرائهم العاديين، بما يفيد الاختلاط الاجتماعي^(٣). فالاندماج ينصرف إلى التكيف والتعايش؛ فيكون للشخص ذي الاحتياجات الخاص التكيف مع نفسه أولاً ثم التكيف مع الآخرين، فعملية الاندماج تعني تقديم كافة الخدمات والرعاية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في بيئة بعيدة عن العزلة، ونقصد بها في نطاق هذه الدراسة سوق العمل؛ فتقدم عدة خدمات للمعاقين

(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

(٢) Mottez Graoui: De l'égalité Devant la Loi a L'égalité par la Loi: A Propos de L'avis du Conseil Constitutionnel, N^o34-2005, Concernant un Projet de Loi D'orientation Relatif a la Promotion et a la Protection des Personnes Handicapées, p. 72.

(٣) د. رندا مصطفى الديب: المشكلات التي تواجه عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص ٤٩٤.

لدمجهم في سوق العمل *integrating disabilities into the workforce* لكي يتمكنوا من الحصول على فرص عمل، أو الاستمرار في أداء العمل بشكل طبيعي^(١). ومن ثم، فالاندماج المقصود هو إتاحة الفرص لذوي الاحتياجات الخاصة للانخراط في سوق العمل، للتدليل على مبدأ تكافؤ الفرص في العمل. وإن كانت فكرة الدمج تواجه بعض الصعوبات بشأن مشكلة الإعاقة؛ لما تتركه من ضعف أو عجز في الشخص المعاق، وراثيًا كان أم مكتسبًا. ولعل هذه الصعوبة، هي ما حدت المشرعين في كافة الدول إلى تقرير نوع من التمييز الإيجابي لصالح المعاقين، ضمانا لإعمال مقتضى مبدأ تكافؤ الفرص في سوق العمل إعمالا حقيقيا لا صوريا^(٢)(٣).

وفي هذا الصدد، يُقرر بعض الفقه أنه بالرغم من تأكيد قانون الأطفال الأمريكي ١٩٧٥م، على حق الأطفال المعاقين في تلقي التعليم بجميع صورته، كخطوة رئيسية في سبيل الاندماج الاجتماعي، إلا أن بعض المؤسسات ما زالت تحظر على كثير من الطلاب الحضور إلى المدرسة على الإطلاق^(٤).

ورغبة منه في تأهيل الأطفال ذوي الإعاقة ليكونوا كغيرهم من الأصحاء، قرر المشرع المصري وجوب دمج المعاقين مع نظرائهم العاديين في فصول التعليم والتدريب؛ إذ تنص المادة (٧٦ مكرراً) من قانون الطفل على أن: "يكون للطفل المعاق الحق في التربية والتعليم وفي التدريب والتأهيل المهني في ذات المدارس والمعاهد ومراكز التدريب المتاحة للأطفال غير المعاقين، وذلك فيما عدا الحالات الاستثنائية الناتجة عن طبيعة ونسبة الإعاقة".

(^١) Luisa Blanchfield: *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, op.cit, p.22, Claude Roy-Loustaunau: *Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion*, op.cit, pp. 128-129, KELLY WILLIAMS-WHITT: *Impediments to Disability Accommodation*, op.cit, p.410.

(^٢) ومن ذلك، ما نصت عليه المادة (٢/٨٠) من دستور مصر ٢٠١٤ على أن: "تكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع". وكذلك ما نصت عليه المادة (٧٥) من قانون الطفل المصري على أن الدولة تتكفل بوقاية الطفل من الإعاقة ومن كل عمل من شأنه الإضرار بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو الاجتماعي. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير اللازمة للكشف المبكر على الإعاقة، وتأهيل وتشغيل المعاقين عند بلوغ سن العمل.

(^٣) Mottez Graoui: *De l'égalité Devant la Loi a L'égalité par la Loi*, op.cit, p. 75, Thierry NOUVEL et autres: *Le travail des personnes handicapées mentales*, op.cit, pp.9-10, www.unapei.org/Guide-Le-travail-des-personnes.html.

(^٤) *Handicapped Children Act (1975), amended 1984: "Until the Education for All Handicapped Children Act passed in 1975, children with disabilities had no specific legal rights to an education. Although some establishments required services for some students with disabilities, many students were not permitted to attend school at all"*.

ثم عالج المشرع الحالات الاستثنائية التي تستوجب العزلة وعدم الدمج الكامل؛ حيث نصت ذات المادة على وجوب تعليم الأطفال وتدريبهم في فصول أو مدارس أو مؤسسات أو مراكز تدريب خاصة، بحسب الأحوال، تتوافر فيها الشروط التالية:

١. أن تكون مرتبطة بنظام التعليم النظامي وبنظام التدريب والتأهيل المهني لغير المعاقين.
٢. أن تكون ملائمة لاحتياجات الطفل المعاق وقريبة من مكان أقامته.
٣. أن توفر تعليمًا أو تأهيلًا كاملاً بالنسبة لكل الأطفال المعاقين مهما كانت سنهم ودرجة إعاقتهم.

(ب) أنواع الاندماج:

يتخذ دمج العمالة ذات الاحتياجات الخاصة، عدة أشكال، أهمها: الدمج الاجتماعي والمهني^(١):

(١) الدمج الاجتماعي؛ ويقصد به دمج العمال ذوي الاحتياجات الخاصة مع غيرهم في شتى المجالات الاجتماعية؛ في المسكن والمدرسة والجامعة والعمل وغيرها من مجالات الحياة المختلفة، ولذلك هو أوسع أنواع الدمج نطاقاً. ويطلق على هذا النوع أحياناً مصطلح "الدمج الوظيفي"، والذي يستوجب الدمج في البرامج والأنشطة والفعاليات المختلفة بالمجتمع بما يتيح التفاعل الاجتماعي والحياة الاجتماعية الطبيعية والحياة العملية في سوق العمل بصفة خاصة^(٢)(٣).

(٢) الدمج المهني: ويقصد به دمج العمال المعاقين مهنيًا مع غيرهم من عمال المنشأة الأصحاء ليصبحوا جميعًا متكاتفين في أداء الوظائف التي تتوافق مع ظروفهم في نفس مكان العمل، ويعملون وفق جدول عمل محدد تحت إشراف ورقابة صاحب العمل، أو من ينيبه. ويُعد هذا النوع - بحق - أهم أنواع الدمج بشأن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ لما يؤدي إليه

(١) د. سمية منصور، د. رجاء عواد: تصور مقترح لتطوير نظام دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بمرحلة رياض الأطفال في سورية في ضوء خبرة بعض الدول، دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق - المجلد - 28 العدد الأول - ٢٠١٢، ص ٣١٢.

OECD: *Sickness, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability*, op.cit, pp. 6-8.

(٢) Thierry NOUVEL et autres: *Le travail des personnes handicapées mentales*, op.cit, pp.9-10, www.unapei.org/Guide-Le-travail-des-personnes.html.

(٣) وقد ذكر تقرير صادر عن مركز أنباء الأمم المتحدة ٢٠٠٧، تدني نسب الاندماج الاجتماعي والمهني للمعاقين في الدول العربية والدول النامية عن ذلك الموجود في الدول المقدمة. ولمزيد من التفاصيل راجع:

United Nations Statistics Division, Mbogoni Margaret: *Disability Statistics in the ESCWA Region, Meeting on the Measurement of Disability in the ESCWA Countries, Cairo, June 2002*. <http://www.un.org/arabic/news/fullstorynews.asp?newsID=8295>. And see also: www.nesasy.org/content/view <http://www.balhakm.net/vb/showthread.php?t=29561> <http://www.undp-jordan.org/jo.r>.

من تمكين وتكوين مهارات لأداء العمل أو للاتحاق بفرص عمل، فيعد نواة لانطلاق مسيرة اندماج هؤلاء الأشخاص في سوق العمل^(١).

المطلب الثاني التأهيل كحق أساسي للعاملة ذات الاحتياجات الخاصة

لقد أضحى الحق في التأهيل Rehabilitation من أهم الحقوق الأساسية التي يجب كفالتها للشخص ذي الاحتياج الخاص باعتباره إنساناً وعضواً في المجتمع، ونزولاً على اعتبارات العدالة الاجتماعية التي تستوجب تأهيل هؤلاء الأشخاص، بغرض مساواتهم بغيرهم من العمالة السوية، بما يعود بالسعة على قاعدة العمالة، والزيادة على معدلات الإنتاج^(٢).

أولاً: المقصود بالتأهيل المهني وأهميته:
(أ) مضمون الحق في التأهيل:

يُقصد بالتأهيل . بصفة عامة . تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية للمعاق لجعله مؤهلاً قادراً على التغلب على الآثار الناشئة عن عجزه^(٣). أما التأهيل المهني فهو تقديم كافة الخدمات للمعاق من أجل التغلب على العجز المتخلف عن الإعاقة وتمكينه من استعادة القدرة على مزاولته عمله الأصلي أو القيام بعمل آخر بديل يناسب قدراته ورغباته^(٤).

^(١) Robert F. Rich: Critical Legal and Policy Issues for People with Disabilities, the U.S. Social Security Administration, 2009, p.50.

^(٢) Thierry Nouvel et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE PARENTS, DE PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES ET DE LEURS AMIS, Paris juin 2011, p.7, www.unapei.org/ Guide-Le-travail-des-personnes.html. Hilary Brown: Safeguarding adults and children with disabilities, op.cit, pp.140-141.

^(٣) د. مسعودي أحمد: الإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقة في الشركات الكبرى، مرجع سابق، ص ٥٤، د. الطيب السمانى الشيخ: رعاية وتأهيل المعاق في القانون السوداني وفي تشريعات بعض الدول العربية والغربية والإعلانات الإقليمية والدولية، مرجع سابق، ص ١٩٥.

Luisa Blanchfield: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Issues in the U.S. Ratification Debate, Congressional Research Service, January 21, 2015, p.20, Valérie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op. cit, p. 252.

^(٤) د. شادي ابو لطيفة، د. جهاد عبد ربه: قانون حقوق الاشخاص المعاقين بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم التربوية/العدد الثالث/يوليو ٢٠٠٩، الأردن، ص ١٠٥، د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٥.

Alvin S. Mares: Disability Benefits and Clinical Outcomes among Homeless Veterans with Psychiatric and Substance Abuse Problems, op.cit, p. 55, Thierry Nouvel et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, op.cit, p.7-9, www.unapei.org/ Guide-Le-travail-des-personnes.html.

وتكمن أهمية التأهيل المهني في تحويل المعاقين إلى طاقة إنتاجية وعنصر فاعل في المجتمع. فهدف التأهيل وجوهره هو تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية، التي يجب توفيرها للمعاق ولأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار الناشئة عن عجزه^(١).

والمعاق هو كل شخص، طفلاً كان أو بالغاً، غير قادر على الاعتماد على نفسه أو من نقصت قدرته بسبب الإعاقة في مزاولة عمله أو القيام بعمل آخر بديل، سواء نقصت قدرته نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي، سواء كان هذا العجز خلقياً منذ الولادة أو عارضاً بسبب حادث أو مرض (وفقاً لنص المادة ٢ من القانون رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥). ولا يُشترط في عجز المعاق أن يكون مانعاً له من مزاولة أي عمل بل يكفي أن يؤدي إلى نقص قدرته على ممارسة عمله الأصلي أو لممارسة عمل آخر بديل، حيث يعجز عن استعادة عمله الأصلي^(٢) (م ١٥٧ من اللائحة التنفيذية رقم ٣٤٥٢ لسنة ١٩٧٥م قانون الطفل)^(٣) (٤).

(ب) نطاق خدمات التأهيل المهني:

يرتبط نوع الخدمات التأهيلية المقدمة للشخص ذي الاحتياج الخاص بنوع الإعاقة التي تلحق به؛ فتتوقف الخدمة التأهيلية على درجة الإعاقة أو نسبتها، طالما استهدفت التغلب على العجز المتخلف عن الإعاقة في مجال العمل، ليتحول المعاق إلى قدرة إنتاجية بما يتناسب وإعاقته.

ونزولاً على أهمية هذه الخدمات في إتمام عملية دمج المعاقين اجتماعياً ومهنياً، فقد نظم قانون المعاقين الأمريكي (ADA act of 2008)، نوعين من الخدمات التي يتلقاها المعاقون؛ الأول: عُرف بالآثار التحسينية، والثاني: هو الخدمات التأهيلية، وكلاهما مخصص لخدمة المعاق.

(١) Marie-Josée JACOBS: Revenu des personnes handicapées Loi du 12 septembre 2003, op.cit, p.9.

(٢) وهو ما نص عليه القانون الأمريكي في:

The ADA Act of 2008, referred to in par. (4)(B), is Pub. L. 110-325, Sept. 25, 2008, 122 Stat. 3553. Section 2 of the Act, relating to the findings and purposes of the Act, is set out as a note under section 12101 of this title.

(٣) ولقد اعتبر المشرع المصري التأهيل حقاً لكل شخص ذي احتياج خاص، مصري الجنسية كان أو فلسطينياً أو أجنبياً يقيم في مصر بشرط المعاملة بالممثل (م ١ من القانون رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥). د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٦.١٠٥.

(٤) وكذلك ما قرره النظام الفرنسي.

Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

فقد نص هذا القانون على أنه: "يقصد بالآثار التحسينية، التدابير التي تهدف للتخفيف من هذا العجز؛ مثل:

. الأدوية واللوازم الطبية والمعدات، والأجهزة، وأجهزة الرؤية المنخفضة (والتي لا تشمل النظارات العادية أو العدسات اللاصقة)، الأطراف الصناعية بما في ذلك الأطراف وأجهزة السمع، والمساعدات وزراعة قوقعة الأذن، أو غيرها من الأجهزة الخاصة بالسمع والتي تزرع في الجسم، وأجهزة التنقل، أو الأكسجين، والمعدات وكافة لوازم العلاج. استخدام التكنولوجيا المساعدة للعلاج.

أما الخدمات، فمنها: توفير مساكن معقولة أو المساعدات أو الخدمات المساعدة. وتوفير: (أ) التعديلات العصبية السلوكية أو التكيف،

(ب) تعتبر آثار تحسينية من تدابير التخفيف من النظارات العادية أو العدسات اللاصقة في تحديد ما إذا كان انخفاض يحد بشكل كبير على نشاط الحياة الرئيسية.

(ج) ويقصد بمصطلح "النظارات العادية أو العدسات اللاصقة" يعني العدسات التي تهدف إلى تصحيح النظر تمامًا فيحسن من حدة البصر أو القضاء على الأخطاء الانكسارية. ومصطلح "أجهزة الرؤية المنخفضة" تعني الأجهزة التي تضخم وتعزز أو تؤدي إلى زيادة الصورة البصرية^(١).

^(١) "12102. Definition of disability As used in this chapter:

(D) An impairment that is episodic or in remission is a disability if it would substantially limit a major life activity when active. (E)

(i) The determination of whether an impairment substantially limits a major life activity shall be made without regard to the ameliorative effects of mitigating measures such as—(I) medication, medical supplies, equipment, or appliances, low-vision devices (which do not include ordinary eyeglasses or contact lenses), prosthetics including limbs and devices, hearing aids and cochlear implants or other implantable hearing devices, mobility devices, or oxygen therapy equipment and supplies;

(II) use of assistive technology,

(III) The rehabilitation services reasonable accommodations or auxiliary aids or services;

(IV) learned behavioral or adaptive neurological modifications.

(ii) The ameliorative effects of the mitigating measures of ordinary eyeglasses or contact lenses shall be considered in determining whether an impairment substantially limits a major life activity.

(iii) As used in this subparagraph-

(I) the term "ordinary eyeglasses or contact lenses" means lenses that are intended to fully correct visual acuity or eliminate refractive error; and (II) the term "low-vision devices" means devices that magnify, enhance, or otherwise augment a visual image".

The ADA Act of 2008, referred to in par. (4)(B), is Pub. L. 110-325, Sept. 25, 2008, 122 Stat. 3553. Section 2 of the Act, relating to the findings and purposes of the Act, is set out as a note under section 12101 of this title. For complete classification of this Act to the Code, see Short Title of 2008 Amendment note under section 12101, 42 USC 12102 NB: This unofficial compilation of the U.S. Code is current as of Jan. 4, 2012 (see <http://www.law.cornell.edu/uscode/useprint.html>).

وإن كانت الخدمات التي نظمها قانون المعاقين الأمريكي، لا تعدو في حقيقتها نوعاً واحداً من الخدمات، هو الخدمات التأهيلية، فإن ذلك لا يقدح في تطور مسلكه؛ فحسباً ما نظمه من خدمات تأهيلية عديدة تساعد المعاقين على التغلب على عجزهم واندماجهم في العمل الملبي لرغباتهم.

وعن القانون الفرنسي، فقد كفل العديد من الخدمات التأهيلية للمعاقين؛ فألزم الدولة بتقديم كافة الخدمات اللازمة لتأهيل المعاق تأهيلاً كافياً لدخوله سوق العمل، سواء تمثل ذلك في تقديم الأدوية والأجهزة الطبية والمعدات، والأطراف الصناعية كافة ما يلزم لمقاومة الإعاقة والتغلب عليها، أو قد تتمثل في دورات تدريبية للتأهيل المهني^(١).

وقد زاد النظام الفرنسي على نظيره الأمريكي، ما يعرف بنظام (ULIS et SESSAD) وهي أجهزة حكومية مملوكة لوزارة التربية والتعليم الوطنية والتي تهدف إلى تمكين المراهقين المعوقين من الاندماج التعليمي، سواء في المدارس الثانوية أو الجامعات أو المدارس العليا، المدرسة تكييفها في التدريس الثانوية (الجامعات والمدارس العليا). ومن ثم، يمكن تعليم الأطفال والبالغين المعاقين وتكييفهم إلى أقصى حد ممكن، والمشاركة في الأنشطة في الصف السن المحددة مع الآخرين الأصحاء في المدرسة والجامعة، بما يسمح بتعزيز الاندماج الاجتماعي وتطوير تعلمهم المهارات الاجتماعية والمدرسية، وقدرات الاتصال^(٢).

أما عن نطاق الخدمات التأهيلية في القانون المصري؛ فقد حددتها المادة (٢) من القانون رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥، بأنها تتسع لتشمل الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية. والأصل أن تقدم الدولة هذه الخدمات مجاناً في حدود المبلغ المخصص لذلك في الميزانية، باستثناء الحالات التي يكون فيها التأهيل بمقابل (والتي يحددها قرار وزير الشؤون الاجتماعية (م ٣ من القانون). فتلتزم الدولة (وفقاً للمادة ٧٧ من قانون الطفل المصري) بتقديم كافة الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية للشخص ذوي الاحتياج الخاص لتمكينه من التغلب على الآثار الناشئة عن عجزه، وهو ما يعرف بالتأهيل؛ فتؤدي له خدمات التأهيل دون مقابل، وتتحمل بنفقاتها في حدود المبالغ المخصصة لذلك^(٣).

(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129, Marie-Josée JACOBS: Revenu des personnes handicapées, op.cit, p.6-9, Mottez Graoui: De l'égalité Devant la Loi a L'égalité, op.cit, pp. 72-74.

(٢) Thierry Nouvel et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, op.cit, pp.14-15, www.unapei.org/ Guide-Le-travail-des-personnes.html.

(٣) د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٨١، د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء عقد العمل، مرجع سابق، ص ٣٨٢.

وتيسيرًا على الدولة في الوفاء بالتزامها بتوفير الأجهزة التعويضية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ألقى المشرع، بمقتضى المادة (٨٦) من قانون الطفل المصري، الأجهزة التعويضية والمساعدة وقطع الغيار ووسائل وأجهزة إنتاجها ووسائل النقل اللازمة لاستخدام الطفل المعاق وتأهيله، من جميع أنواع الضرائب والرسوم. وحظر استعمال هذه الأجهزة والوسائل لغير المعاقين، دون مقتضى، وعاقب علي مخالفة ذلك بالحبس مدة لا تقل عن سنة وغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه والمصادرة.

وتمشيًا مع الرغبة في التغلب على العجز والإعاقة جعل المشرع المصري التأهيل المهني إجباريًا في بعض الحالات؛ فبالرغم من أن الالتحاق بهيئات التأهيل المهني اختياري للعاجزين عن العمل إلا أنه خروجًا على هذا الأصل يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية إلحاق أصحاب المعاشات والمساعدات، الصالحين للتأهيل بأحد معاهد التأهيل أو مؤسساته أو إلحاقهم بالعمل المناسب لحالتهم، فإذا رفض أحدهم الالتحاق أو لم يقيم بالالتحاق في الميعاد المحدد (٣٠ يوم على الأكثر من تاريخ إخطاره) بغير عذر مقبول، سقط حقه في المعاش أو المساعدة (م ٦ من القانون).

هذا، وقد جرى العرف في مكاتب التأهيل المهني على إعطاء المعاق الحاصل على مؤهل علمي، شهادة تأهيل في مجال تخصصه دون حاجة لاجتياز اختبارات تأهيلية جديدة في كل مرة لا تؤدي الإعاقة إلى منع المعاق من مباشرة متطلبات تخصصه؛ كالمعاق المؤهل علميًا في مجال تصميم برامج الكمبيوتر. أو تعطى للمعاق شهادة التأهيل في أقرب مجال لتخصصه والتي لا تتعارض مباشرة مع إعاقته؛ كإعطاء المهندس المعاق القديمين شهادة تأهيل للمعمل الهندسي المكتبي^(١).

وعلى الصعيد القضائي، فقد قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن الحق في التأهيل "The right of rehabilitayion" حق أساسي للمعاقين؛ والذين من حقهم تقديم كافة الخدمات التأهيلية التي تساعدهم على التغلب على ما يعترضهم من عجز، والذي يصبح عائقًا بينهم وبين ممارسة الأنشطة الحياتية الأساسية "substantial impairment of a major life activity"^(٢). وفي أحكام أخرى قضت ذات المحكمة بأن الحق في التأهيل وفي إعادة التأهيل حق أساسي للمعاق يجب كفالاته له من قبل الدولة وصاحب العمل، والذي يلتزم بإعادة

(١) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٨. ١٠٩، د. بن عيسى أحمد: حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص ٢٧٥.

(٢) Supreme Court; Arriet-Colon v. Wal-mart, P.R, Inc., 434, F.3d 75 (1st Cir. 2006), and see also: Supp. Court; Shaver v. Indep. Stave co., 230. F.3d, 7/6 (8th Cir. 2003).

تأهيل العامل المعاق وتدريبه على فترات دورية منتظمة لإمكانية الاستمرار في أداء العمل الذي لحق به^(١).

بينما قضت محكمة النقض الفرنسية، بأن للمعاقين الأحقية في توفير كافة الخدمات التأهيلية لهم، والتي تساعدهم على التغلب على حالة العجز التي تعوقهم، وتلتزم الدولة بذلك، ثم صاحب العمل عما يستخدمه من عمال معاقين^(٢). وفي مناسبات أخرى قضت بأن صاحب العمل ملزم بإعادة تأهيل العامل المعاق لديه وتدريبه، لا سيما وإن كان يستخدم التكنولوجيات الحديثة، فيلتزم بتدريب جميع عماله على ذلك بما فيهم المعاقين^(٣).

(ج) الجهة القائمة بالتأهيل المهني:

اهتمت النظم القانونية المختلفة بتحديد الجهة المختصة التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فناط قانون تأهيل المعاقين الأمريكي لسنة ١٩٧٣، جهات ومؤسسات تابعة للدولة في كل ولاية للقيام بأعباء التأهيل وتقديم برامجه. وقد تقوم بعض المؤسسات الخاصة بالمساهمة مالياً أو عينياً بتقديم خدمات التأهيل، على سبيل التبرع^(٤). وقد أكد قانون استثمار قوة العمل الأمريكي ١٩٩٨، على "أهمية التأهيل للمعاقين للدمج في سوق العمل. وضرورة توفير جميع البرامج المتعلقة بالعمل لجميع المعاقين الباحثين عن عمل في المراكز المهنية، والتي تنفذها المراكز التي تلبي احتياجات كثيرة للتدريب المهني في بيئة متكاملة"^(٥).

أما القانون الفرنسي بشأن المساواة في الحقوق والفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد نظم في المادة (L.241) منه، وتحديداً في الفقرة السادسة منها، ما يُعرف بـ"هيئة حقوق واستقلالية الأشخاص المعوقين" *Commission des droits et l'autonomie des*

(١) Supreme Court; *Strathie v. Department of transportation* 716, F. 2d, 227. 230 (3d Cir. 1983), and Supp. Court; *Bentivegna v. United States Department* 694. F.2d 619, 621 (9th Cir.1982), and Supp. Court; *Kampmeier v., Nyquist*, 553, F. 2d, 296, 299 (2d Cir., 1977).

(٢) Cass. Soc. 18 novembre 2003, N° 2762, décembre 2003, (Arret n°2762, Fs-P+B+R+1), M^{me} - Claude Harvoire C. Société Saint-ongeaise du bricolage, Dr. Soc. N°2 Février 2004, p.131.

(٣) Cass. Soc. 25 Février 1988, Pourvoi n°086-41. 413, Bull. V, n° 142, et Cass. Soc. 23 Octobre 1991, Pourvoi n°88-41. 493, Bull. v: n°435.

(٤) Alvin S. Mares: *Disability Benefits and Clinical Outcomes among Homeless Veterans with Psychiatric and Substance Abuse Problems*, op.cit, p. 56-57. A GUIDE TO DISABILITY RIGHTS LAWSU.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights. www.eeoc.gov, http://askjan.org.

د. ستيفن شرودر: حقوق الحركة الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة في الولايات المتحدة، مرجع سابق، ص ٥.

(٥) "1998 The Workforce Investment Act: The importance of the rehabilitation for integrating disabilities into the workforce.... It incorporates all work-related programs for all disabilities jobseekers at career centers, and implement it's at Centers and can meet many job-training needs in an integrated setting". PACER Center Inc. 2004 Building Program Capacity to Serve Youth with Disabilities".

"personnes handicapées"، والتي تختص بمتابعة ملفات المعاقين وتقديم الاقتراحات لهم بشأن التوجيه المهني والاجتماعي والتربوي، وكذلك دورها في تحديد المؤسسة الصالحة لذلك^(١).

وهو ما تفتقده دول كثيرة، سيما العربية؛ إذ لم تخصص بعد هذه الدول، هيئة خاصة لشؤون المعاقين تتولى أمرهم، فهذه الهيئة المذكورة في فرنسا تقوم ببيان جهات التأهيل وترشيحها للمعاق، سواء أكانت هيئة عامة، وهي الغالبة، أو هيئة خاصة مقابل أموال تقدمها الدولة للمعاق ليدفعها للتأهيل.

وإن كان القانون المصري قد نص على تشكيل مجلس أعلى لتأهيل المعوقين برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية، تكون مهمته دراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية المعاقين وتنسيق البرامج الخاصة برعايتهم (م ٤ من القانون)، إلا أن تبعيته الإدارية تقلل كثيرا من استقلاليته.

هذا، وتنقسم هيئات التأهيل المهني في مصر، إلى هيئات عامة وأخرى خاصة. أولاً: هيئات التأهيل المهني العامة:

وتتمثل في المعاهد والمؤسسات والهيئات المنشأة بمعرفة وزارة الشؤون الاجتماعية لتأهيل المعاقين، كباراً وصغاراً، (م ٥ من القانون وم ٧٨ من قانون الطفل). وقد جرى العمل على قصر خدمات هذه الهيئات التأهيلية على الفئات العمرية ما بين (١٤، ٣٠ عاماً)، وبالتالي من تجاوز هذه السن، عليه أن يؤهل نفسه لدى هيئات التأهيل الخاصة. ثانياً: هيئات التأهيل الخاصة:

وهي الهيئات الخاصة التي صدر بإنشائها ترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية، سواء امتدت خدماتها التأهيلية إلى عموم المعاقين أم اقتصرت على الأطفال المعاقين فحسب (م ٥ من قانون تأهيل المعاقين). ولضمان كفاءة عمل هذه الهيئات فإنها تخضع لرقابة وإشراف مديريات الشؤون الاجتماعية المختصة^(٢).

(د) آثار التأهيل المهني:

تتمثل أبرز آثار التأهيل المهني في شهادة الصلاحية لأداء العمل، ثم توفير فرصة عمل للمعاق المؤهل:

(١) Thierry NOUVEL et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, op.cit, p.10, [www.unapei.org/ Guide-Le-travail-des-personnes.html](http://www.unapei.org/Guide-Le-travail-des-personnes.html). Nadège Meyer: L'order public en droit du travail, op.cit, p.30.

(٢) د. شادي ابو لطيفة، د. جهاد عبد ربه: قانون حقوق الاشخاص المعاقين بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ١٠٥. ١٠٧.

ففي القانون الأمريكي، تلتزم المؤسسات القائمة بالتأهيل والتي تقدم برامجها بعد اتمام هذه البرامج بإعطاء المعاق شهادة التأهيل، والتي تيرهن على حصول المعاق على القدر الكاف من برامج التأهيل التي تؤهله لأداء العمل بالرغم من بقاء إعاقته^(١).

ونفس الأثر نجده في القانون الفرنسي؛ حيث تلتزم مؤسسات التأهيل بتسليم المعاق المؤهل شهادة صلاحية لأداء الأعمال التي يمكنه أدائها بعد إتمام عملية التأهيل والتأكد من قدرته على هذا الأداء. ثم، تتولى هيئة حقوق واستقلالية الأشخاص المعاقين قيد أسماء المعاقين المؤهلين ومتابعة ملفاتهم وتقديم الاقتراحات لهم بشأن الالتحاق فرص العمل^(٢).

وكذلك، في القانون المصري تسلم هيئات التأهيل شهادات الصلاحية لأداء العمل للمعاقين الذين تم تأهيلهم فيها، فضلاً عن المعاقين الذين تثبت صلاحيتهم للقيام بعمل مناسب دون تأهيل، بناء على طلبهم. ويبين بالشهادة المهنة أو المهن التي يستطيع المعاق أدائها إضافة إلى البيانات الأخرى التي يصدر بتحديدتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية. وتصدر هذه الشهادات دون مقابل أو أية رسوم من أي نوع كان (م ٧ من قانون تأهيل المعاقين)^(٣).

وبشأن الأطفال المعاقين، نجد الجهات المعنية تلتزم بتأهيل الطفل المعاق بتسليمه شهادة، بدون مقابل أو رسوم، لكل طفل تم تأهيله، ويبين بالشهادة المهنة التي تم تأهيله لها، بالإضافة إلى البيانات الأخرى (م ٧٩) من قانون الطفل المصري. ويسلم نسخة من الشهادة التي يحصل عليها الطفل المعاق إلى مكتب القوى العاملة عند قيد اسمه لديها.

وتقوم هذه الشهادة مقام اللياقة الصحية بشأن حالة العجز الواردة في تلك الشهادة، استثناء من القواعد المنظمة لأحكام اللياقة الصحية (م ١٢ من قانون التأهيل)، وهو الأمر الذي راعاه المشرع في استثنائه المعاق المؤهل من شرط الامتحان المقرر لشغل الوظيفة (م ٢/١٣ من قانون التأهيل).

بيد أن هذه الشهادة ما هي إلا ترخيص بإمكان التحاق المعاق بالعمل رغم ما به من عجز بالنظر إلى أن شهادة التأهيل ترخص له الالتحاق بالعمل لكون إعاقته لم تعد حاجزاً بينه وبين أداء هذا العمل.

(١) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.256. KELLY WILLIAMS-WHITT: Impediments to Disability Accommodation, op.cit, p.410.

(٢) Jean-Jacques Dupeyroux: Droit de la Sécurité Sociale, op.cit, p.73, Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129, Mottez Graoui: De l'égalité Devant la Loi a L'égalité par la Loi, op.cit, p. 75.

(٣) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٠٨. ١٠٩.

ويكون للمعاق المؤهل أن يطلب من مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته محل إقامته أن يقيد اسمه في السجل المعد لطالبي العمل، وحينئذٍ يجب على مكتب القوى العاملة مساعدة المعاق في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال التي تتفق مع أعمارهم وكفائتهم، ويتم نقلهم مع أسرهم من مكان إقامتهم إلى الجهات التي يلحقون بالعمل بها على نفقة الدولة (م ٨ من قانون التأهيل).

- التكريس القانوني للحق في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

كفل الدستور المصري للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة، الحق في تأهيلهم ودمجهم في المجتمع، فنص في المادة (٢/٨٠) على أن: "تكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع". ثم نص في المادة (٨١) على أن: "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً وإقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، ممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص".

ليبدو واضحاً أن المشرع الدستوري قد أراد أن يخرج بهذه الفئة من دائرة العجز التي تحيط بهم، ليتمكنوا من التغلب عليه ولو بصورة جزئية لأداء بعض الأعمال التي تتوافق معهم، الأمر الذي يعكس أهمية الحق في التأهيل للمعاقين^(١). كما أن تقرير ضمانات هامة لحماية هؤلاء الأشخاص بموجب نصوص الدستور، يمثل قيوداً على سلطة المشرع العادي في تنظيم أوضاع هذه الفئة، بل ودافعاً لتوسعه في تنظيم الحق في التأهيل، ليس فحسب من حيث الخدمات التأهيلية المقدمة بل أيضاً من حيث نوعيتها وكفائتها وآثارها وأساليب تطورها^(٢).

وإيماناً منه بأهمية التأهيل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، سعى المشرع الأمريكي إلى تقريره وكفالاته على نحو فعال؛ فتصدر الحق في التأهيل قائمة الحقوق التي يكفلها لهم القانون. كما كفل حق المعاقين في شغل نسبة من الوظائف الشاغرة في المنشآت لضمان

(١) د. بن عيسى أحمد: حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة في ضوء القانون الدولي والتشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد ٤٢، المجلد الأول، الجزائر، ٢٠٠٧، ص ٢٧٣، د. درية شفيق بسيوني: الحقوق السياسية، كتاب حقوق الإنسان وأخلاقيات المهنة، دراسة في القوانين المصرية والمواثيق الدولية، مؤلف جماعي تحت إشراف د. أحمد عبد الكريم سلامة، جهاز النشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٩٥-٩٦.

(٢) Alvin S. Mares: Disability Benefits and Clinical Outcomes among Homeless Veterans with Psychiatric and Substance Abuse Problems, op.cit, pp. 56-57, Nadège Meyer: L'ordre public en droit du travail, contribution à l'étude de L'ordre public en droit privé, L.G.D.J, Paris, 2006, p.30.

المشاركة الكاملة لهم في سوق العمل، ومن أجل العيش المستقل والاكتفاء الذاتي الاقتصادي لهؤلاء الأشخاص^(١).

فالشخص المعاق، طفلاً كان أو شاباً، يستحق الرعاية الصحية والاقتصادية والاجتماعية، من قبل الدولة؛ إذ تلتزم بتقديم . أو تيسير تقديم . الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتعليمية له، بما يسمح بتأهيله للاندماج الاجتماعي والمهني في سوق العمل، وشغله وظائف ملبية لرغباتهم^(٢). كما أكد قانون استثمار قوة العمل الأمريكي ١٩٩٨، على: "أهمية التأهيل للمعاقين للدمج في سوق العمل، فضلاً عن أهمية التأهيل والتدريب والتعليم لتلبية احتياجات الشركات من العمال المهرة، متضمناً جميع البرامج المتعلقة بالعمل لجميع المعاقين الباحثين عن عمل"^(٣).

أما المشرع الفرنسي، فقد عدَّ الحق في التأهيل حقاً أساسياً للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فنظم تأهيلهم طبيًا واجتماعيًا في قانون المساواة في الحقوق والفرص للأشخاص ذوي الإعاقة الصادر في ١١ فبراير ٢٠٠٥؛ إيماناً منه بضرورة تقديم الخدمات التأهيلية لهؤلاء الأشخاص ليتغلبوا على حالة العجز التي لديهم، وليتمكنوا من أداء العمل الملبي لاحتياجاتهم^(٤).

وفي مصر، فقد نص المشرع العادي على أهمية التأهيل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة كسبيل لأداء العمل، ونظمه في قانون خاص لتأهيلهم، فضلاً عن تنظيم ذلك في قوانين أخرى؛ كقانون الطفل وقانون العمل^(٥). فقد أصدر المشرع المصري قانون تأهيل المعاقين، رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢، والذي نص على

(١) KELLY WILLIAMS-WHITT: Impediments to Disability Accommodation, RELATIONS INDUSTRIELLES/ INDUSTRIAL RELATIONS, VOL. 62, N°3, 2007, p.410.

(٢) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.256.

(٣) "1998 The Workforce Investment Act: The importance of the rehabilitation for integrating disabilities into the workforce. The Workforce Investment Act focuses on meeting the training, education, and employment needs of businesses for skilled workers. It incorporates all work-related programs for all disabilities jobseekers at career centers, and implement it's at Centers and can meet many job-training needs in an integrated setting". PACER Center Inc. 2004 Building Program Capacity to Serve Youth with Disabilities". A GUIDE TO DISABILITY RIGHTS LAWSU.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights Section, 2009. www.eoc.gov, http://askjan.org.

(٤) la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées. Voir aussi la loi du 10 juillet 1987, la loi (n°2002-2) du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale. www.unapei.org/ Guide-Le-travail-des-personnes.html.

(٥) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، مرجع سابق، ص ١٠٥.

حقوق عديدة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجهم في المجتمع، وإلى جانب قانون تأهيل المعاقين نجد قانون الطفل المصري، رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، وقانون العمل الموحد، ١٢ لسنة ٢٠٠٣، واللذان تضمنتا أحكامًا مثيلة لحماية وتأهيل الأطفال والعمال المعاقين^(١) (٢).

ونستخلص من مسلك المشرع المصري، حرصه على مواجهة مشكلة الإعاقة التي تواجه العمال أو الراغبين في العمل، ليتمكنوا من أداء العمل المناسب مع حالتهم البدنية، فكفل لهم بعض الحقوق التي تمثل التزامات على كاهل الدولة وأصحاب العمل، وكان دافعه إلى ذلك هو ضمان توفير الخدمات التأهيلية لهؤلاء الأشخاص، فأقام نوعًا من التمييز الإيجابي لصالحهم؛ فكفل لهم الحصول على الخدمات التأهيلية ثم خصص لهم نسبة من الوظائف الموجودة في سوق العمل.

كما أولت الكيانات الدولية، حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في التأهيل، اهتماما كبيرا؛ كالإعلان الصادر عن منظمة الأمم المتحدة الخاص بحقوق المعاقين الصادر في ٩ ديسمبر ١٩٧٥م، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المبرمة في ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦^(٣)، وغيرهما.

(١) د. أحمد حسن البرعى: الوسيط في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ١٩٩٨، ص ٣٨٠، د. فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل، د. ن، ٢٠٠٤، ص ٩٨.

(٢) هذا، وقد نظم المشرع اللبناني أيضًا عمل وتأهيل المعاقين في عدة قوانين؛ كقانون العمل وقانون المعاقين رقم ٢٢٠/٢٠٠٠، ويعتبر هذا القانون الأخير بحق قانونًا متقدمًا مقارنةً مع غيره من قوانين عربية؛ حيث تضمن أحكامًا مفصلة تحقق سلامة وأمن وكرامة ورفاهية المعاقين بحيث يتمتعون بكثيرٍ من الحقوق كشركاء في الوطن، سواء أكان حق التعليم أو التأهيل والتدريب وتوفير فرص عمل وكفالة ذلك لهم... ولمزيد من التفاصيل راجع تقرير اللجنة النيابية لحقوق الإنسان: الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، حقوق المعوقين، مرجع سابق، ص ١٤-١٥، منظمة العمل الدولية: الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في لبنان، مرجع سابق، ص ٩.

(٣) ومن ذلك، ما نصت عليه هذه الاتفاقية في مادتها (٢٦) التأهيل وإعادة التأهيل: ١. تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة، بما في ذلك عن طريق دعم الأقران، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل، وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة. وتحقيقًا لتلك الغاية، تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها، وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية، على نحو يجعل هذه الخدمات والبرامج.

(أ) تبدأ في أقرب مرحلة قدر الإمكان، وتستند إلى تقييم متعدد التخصصات لاحتياجات كل فرد ومواطن قوته على حدة؛

الفصل الثاني الجوانب القانونية لدمج العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل

تمهيد وتقسيم:

ما من نظام قانوني وضعي، إلا ويهدف إلى تعزيز إمكانات استخدام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل، أو على الأقل توفير نسبة من الوظائف لهم، وفي سبيله هذا يتبنى المشرعون سياسات وطنية للتأهيل الاجتماعي والمهني، مع احترام مبدأ المساواة في الفرص الوظيفية وعدم التمييز على أساس الإعاقة وفقاً لطبيعة العمل.

فالأصل العام أن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لهم من الحقوق ما لغيرهم، مع تمييزهم عن غيرهم بتخصيص نسبة من الوظائف لهم، والتي تختلف من دولة إلى أخرى، في الوقت الذي يرتبط فيه مستوى الحماية المنشودة لهؤلاء الأشخاص . بالزيادة أو النقصان . بطروف الدولة الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى إختلاف درجات الحماية من دولة إلى أخرى، ولذلك تتباين كفاءة هذه الحماية من نظام قانوني إلى آخر.

وعلى هدى ذلك، نتناول شرح هذا الفصل من خلال التقسيم التالي:

المبحث الأول: إنعكاسات السياستين التشريعية والاقتصادية على عملية الدمج الاجتماعي والمهني للمعاقين.

المبحث الثاني: الاندماج الاجتماعي والمهني للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل بين النظرية والتطبيق.

(ب) تدعم إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم في المجتمع المحلي وفي جميع نواحي المجتمع، وأن تتاح للأشخاص ذوي الإعاقة على أساس طوعي وفي أقرب مكان ممكن للمجتمعات المحلية، بما في ذلك في المناطق الريفية.

٢. تشجع الدول الأطراف على وضع برامج التدريب الأولي والمستمر للأخصائيين والموظفين العاملين في مجال تقديم خدمات التأهيل وإعادة التأهيل.

٣. تشجع الدول الأطراف توفر ومعرفة واستخدام الأجهزة والتقنيات المعينة، المصممة للأشخاص ذوي الإعاقة، حسب صلتها بالتأهيل وإعادة التأهيل.

المبحث الأول

انعكاسات السياستين التشريعية

والاقتصادية على عملية الدمج الاجتماعي والمهني للمعاقين

يهتم المشرعون على اختلاف مشاربهم بتنظيم حق العمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ لكونه يُعد عاملاً رئيسياً في التغلب على حالة الإعاقة التي تلحق بهم، وما لذلك من أثر إيجابي يتمثل في شعور المعاق باسترداد قدرته المنتجة.

ولتحقيق الأهداف المنشودة لحماية المعاقين تتباين السياسات التشريعية والاقتصادية فيما بينها وفقاً لدرجات الحماية الاقتصادية والاجتماعية المقررة في الدولة^(١). وعليه، تنقسم داسة هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: تأثير السياستين التشريعية والاقتصادية للدولة على الحماية الاجتماعية

للمعاقين:

المطلب الثاني: الحقوق المالية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلب الأول

أثر السياستين التشريعية

والاقتصادية في الحماية الاجتماعية للمعاقين

- تدني المستوى الاقتصادي والاجتماعي للدولة عائقاً لحماية المعاقين:

تستهدف السياستان التشريعية والاقتصادية للدولة، تنظيم سوق العمل، بغرض إحداث نوع من التوازن بين الطلب والعرض، من حيث توفير فرص العمل مع عدالة التوظيف وزيادة الإنتاجية، فضلاً عن الحماية ضد مخاطر المرض والبطالة وغيرها من مخاطر، الأمر الذي يُعد ترسيخاً لحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة^(٢). إذًا، فالعلاقة طردية دائماً بينهما؛ فما تقتضيه حماية هؤلاء الأشخاص هو ذاته ما تنظمه هذه السياسات وتسعى إلى تحقيقه^(٣).

من ذلك مثلاً، ما نهجه القانون الأمريكي من تنظيم الدور السياسي والاقتصادي للوظيفة، وما له من أثر على توطيد أواصر الحماية للعمال لا سيما المعاقين منهم. فجاءت النصوص التشريعية معبرة عن وجهة النظر هذه وعاكسة للأثر الاقتصادي والاجتماعي للوظيفة بحيث لم يقتصر على توفير وظائف للمعاقين فحسب بل تطلب فوق ذلك التناسب بين

(^١) Mottez Graoui: De l'égalité Devant la Loi a L'égalité par la Loi, op.cit, p. 75, Thierry NOUVEL et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, op.cit, pp.9-10, www.unapei.org/Guide-Le-travail-des-personnes.html.

(^٢) Alvin S. Mares: Disability Benefits and Clinical Outcomes among Homeless Veterans with Psychiatric and Substance Abuse Problems, op.cit, p. 65, Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, p. 129.

(^٣) د. حسن حمود: العولمة والحماية الاجتماعية في المنطقة العربية، الجامعة اللبنانية الأمريكية، ٢٠٠٥، ص ٦.

هذه الوظائف وقدرات المعاق ورغباته، فاشتراط المشرع أن تكون الوظيفة ملبية لرغبات المعاق وبغير ذلك لا يكون صاحب العمل موفياً لالتزامه بالتشغيل.

وبذلك، يكون القانون الأمريكي قد راعى الأثر الاجتماعي، في أبرز صورته، وهو توفير وظائف ملبية لرغبات المعاق، فضلاً عن الأثر الاقتصادي وهو الدخل المناسب الذي يحصل عليه هذا الشخص مقابل عمله^(١).

وهو أيضاً ما قننه المشرع الفرنسي في قانون العمل تحت مسمى "الدور السياسي للوظيفة"؛ أي أثر السياسة التشريعية والاقتصادية على الاستخدام، هذا الأثر الذي يجسده مسلك المشرع الفرنسي بعد قانون ١١ فبراير ٢٠٠٥ بشأن المساواة في الحقوق والفرص للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فاتبع التدرج والتنوع في تقرير هذه الحماية ما بين تعديلات تشريعية والتصديق على اتفاقيات دولية واستراتيجيات حكومية.

ففي عام ٢٠٠٦ صدقت الدولة الفرنسية على اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان تمتع هؤلاء الأشخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية، وفي عام ٢٠١٠؛ جاء الإصلاح التشريعي بشأن إسهامات الاشتراكات الوظيفية والمساعدات الخاصة بالمعاقين، ثم بحلول عام ٢٠١٢؛ كان التعديل التشريعي بشأن التزام المنشآت بإعادة تكييف بعض وظائفها لتناسب مع المعاقين. وفي ٢٥ سبتمبر ٢٠١٣؛ جاءت الخطة الحكومية بشأن تنفيذ استراتيجية كاملة لعمل ودمج المعاقين؛ حيث تلتزم الحكومة بتحقيق الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمعاقين والتكامل المهني لهم. وهذه الخطى كلها تعكس الدور السياسي للوظيفة^(٢).

هذا، وإذا كانت قيمة العمل بالنسبة للأصحاب، تتحدد من منظور صاحب العمل بالنظر إلى عائدته الاقتصادي من ربح وزيادة في الإنتاجية، ومن منظور العمال بالنظر إلى ضرورته الاجتماعية من توفير دخل أو مقابل لهذا العمل^(٣). نرى أن قيمة العمل بالنسبة للمعاقين، تجمع بين بعدين أساسيين؛ حيث تتحدد بتوفير دخل مناسب له يتعيش منه، وفي ذات الوقت مراعاة الجانب المعنوي لديهم، وهو الشعور بالوجود؛ فالجمع بين القيمتين هو السبيل القويم

(١) JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, Rehabilitation Outcomes Research Center (RORC), Florida/Georgia VA Medical Center, 2003, p.353.

(٢) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, pp. 14-15.

(٣) Emmanuel Dokès: De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur, Dalloz, 2005, pp.204-205, François Gaudu: Les nullités du licenciement et le principe pas de nullité sans texte, Droit social, n^o2 février 2010, p.153, Thierry Nuvel et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, op.cit, pp.9-10, www.unapei.org/ Guide-Le-travail-des-personnes.html.

إخراجهم من بوتقة العزلة الاجتماعية والشعور بالإعاقة إلى الشعور بكونهم قوة إنتاجية نافعة ومجدية.

وبما أن صاحب العمل يتمتع بحرية في اختيار عماله . ممن ترشحهم مكاتب القوى العاملة أو ممن يتقدمون إليه مباشرة . وله السلطة في استخدام من يشاء من العمالة المدربة وفقاً لمصلحة منشأته، فإن تشريعات الدولة تحتم في المقابل، كفالة الاستقرار القانوني لعلاقة العمل وفرص الاستخدام. فسلطات صاحب العمل الواسعة^(١)، يقابلها حق العامل في الالتحاق بعمل والاستمرار فيه وكذلك الحق الجوهري له في المقابل المادي لعمله، الأمر الذي قد يوحي بالتناقض بين حق صاحب العمل في السعي صوب العائد الاقتصادي وبين حق العامل في حمايته اجتماعياً واقتصادياً^(٢). وقد اقتضى التوفيق بين الحقين، وجوب الربط بين السياستين الاقتصادية والاجتماعية بما يحقق حماية وكفالة الحقوق للعاملين، وبصفة خاصة الشرائح الضعيفة منهم كالمعاقين، تحت مظلة التوفيق بين المبادئ التي تنظمها من أجل الوصول إلى السلام الاجتماعي^(٣).

ومن جانبها، قضت المحكمة الإدارية العليا، في أحد أهم أحكامها، بشأن وضع ذوي الاحتياجات الخاصة في مصر، بأن "... مصر تولي دائماً اهتماماً خاصاً بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، وحرصت كل الدساتير المتعاقبة لجمهورية مصر العربية على ضمان حقوق هذه الفئة، وضمان فرص متكافئة لهم في شتى المجالات ودون تمييز (دستور مصر الصادر عام ٢٠١٤ - المادة ٩)، وكذا ضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وكفالة ممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، وذلك إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص (دستور مصر الصادر عام ٢٠١٤ - المادة ٨١)، وكذا فقد ضمنت

(١) ولمزيد من التفاصيل د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣، ص ١٣٩، د. محمد عبد الفتاح على محمد: سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٠٨.

Emmanuel Dockés: Droit du travail, 3^e édition, Dalloz, 2008, p. 35, Daniel Langé: Droit du travail, ellipses, paris, 2003, p. 25.

(٢) Marja-Liisa Payne: The path from an administrative to a strategic function: A comparative study of human resource managers' competencies, Ph.D.thesis, Capella University, 2005, p.21.

(٣) د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩١، ص ٦٥.

لهم تمثيلاً مناسباً في أول مجلس للنواب اعتباراً من تاريخ إقرار الدستور في ٢٠١٤ المادة ٢٤٤^(١).

بيد أن تدني المستوى الاقتصادي للدولة يُعد عائقاً أمام تقديم كافة الخدمات التأهيلية والمتطلبات المهنية والوظيفية للشخص ذي الاحتياج الخاص للتغلب على إعاقته وعجزه. فقلما ما تُقدّم هذه الخدمات على وجه فعال في دولٍ عديدة؛ لارتباط تقديمها بالمستوى الاقتصادي والمالي للدولة، الأمر الذي ينتقص كثيراً من نطاق الحماية المنشودة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وبعدها عن غاية المشرع من تقرير تلك الأحكام. فلا يزال الإنفاق العام على تدعيم برامج الإعاقة والعجز من دعم للتوظيف والخدمات التأهيل المهني، ضئيلاً، بالرغم من التحول التشريعي في العديد من الدول^(٢). أي أن درجات الحماية لهؤلاء الأشخاص تتفاوت من دولة لأخرى، وفقاً للأوضاع الاقتصادية السائدة فيها^(٣)؛ ففي ظل الدول الفقيرة تتحدد حماية المعاقين ببعض التزامات محددة، وهي التي توفر لهم حد الكفاف اللازم للمعيشة، بل يكاد لا يتمتع بعضهم بأية مزايا مقدمة من الدولة على الإطلاق، وذلك على نقيض الدول الغنية، ذات الاقتصاد القوي؛ حيث تلتزم الدولة بتقديم كافة الخدمات التأهيلية والصحية والطبية لهؤلاء الأشخاص، باعتبارها حقوقاً أساسية لهم وبغض الطرف عن قدرتهم على المشاركة أو المساهمة المالية فيها أم لا^(٤).

وهو ما يفرض على السلطات المختصة . يستوي في ذلك أن تكون الدولة أو أصحاب المنشآت . يجب عليها اتخاذ كافة التدابير اللازمة لتعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. فالدمج الحقيقي يستوجب فوق المعالجة التشريعية المتقدمة، تفعيل مقتضى النصوص

(١) (حكم المحكمة الإدارية العليا في الدعوى رقم ٨٦١٨ لسنة ٦١ ق، جلسة ٢٨-٠٥-٢٠١٦).

(٢) ففي إحدى الإحصائيات التي أجرتها منظمة التعاون والتنمية، عام ٢٠٠٧، ذكرت أن إجمالي تكلفة التدابير الفعالة المنفقة على دعم المعاقين تبلغ ٤٪ أو أقل من الإنفاق العام في ١٥ دولة. وتشمل هذه التدابير، على سبيل المثال الفحوصات الطبية والمهنية بالإضافة إلى الاستحقاقات المالية، فضلاً عن برامج التوظيف الخاصة والتأهيل المهني.

كما أن هذه الحماية الموفرة للأشخاص المعاقين تتفاوت درجاتها من دولة إلى أخرى؛ ففي إحصائية أجريت على ٢٣ دولة، وجدت أن كثير من بين هذه الدول وضعت أنظمة أكثر فائدة للمعاقين من المتبعة من قبل، فتنفق مع المعايير الطبية والمعايير المهنية، ومن تلك الدول: كوريا والبرتغال والولايات المتحدة... راجع تفصيلاً:

OECD: *Sickness, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability*, op.cit, pp. 3-4.

(٣) Jean- Savatier: "Les aides à l'emploi", *Mélanges offerts à L. Dubuis*, op.cit, p.435, Claude Roy-Loustaunau: *Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion*, op.cit, pp. 128-129, Mottez Graoui: *De l'égalité Devant la Loi a L'égalité par la Loi*, op.cit, p. 78.

(٤) Jacques Barthélémy: *Solidarité accord de protection sociale complémentaire*, Dalloz, 2004, p.43, OECD: *Sickness, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability*, op.cit, p. 8.

القانونية في واقع هؤلاء الأفراد؛ من حيث توفير البرامج والخدمات التأهيلية والتدريبية ذات الجودة المرتفعة التي يكون لها مردود إيجابي على الاندماج المهني والاجتماعي للمعاقين^(١).

المطلب الثاني

الحقوق المالية للعمال ذات الاحتياجات الخاصة

أولاً: المساعدات المالية (تعويض الشخص عن ميلاده معاقاً):

يُعد المعاق فرداً من أفراد المجتمع يستحق المساعدة؛ لما يعتوره من إعاقة قللت من قدرته على العمل والإنتاج أو أعدمته، فيستوجب نوعاً من التعويض عن هذه الإعاقة؛ بغرض تحقيق نوع من التوازن بين فئات العمال من الأصحاء وذوي الاحتياجات الخاصة^(٢). ولهذا، تسعى معظم دول العالم إلى تقديم المساعدات، على اختلاف توجهاتها السياسية والاقتصادية، إلى هذه الفئات.

ومن بين هذه الدول، الولايات المتحدة الأمريكية؛ إذ تنتهج تعويض المعاق Disability Compensation عن ميلاده معاقاً، من خلال منحه بعض المساعدات المالية^(٣). وكذلك تخصيص مساعدات مالية للقيام بعملية التدريب من أجل الاندماج المهني والاجتماعي؛ حيث يحصل المعاق على مساعدات مالية لياشر التدريب في أي مجال وفي أي مركز أو مؤسسة، فضلاً عن التدريب والتأهيل المهني المقدم من جهات ومؤسسات تابعة للدولة^(٤). إذ يكفل قانون المعاقين الأمريكي، في الباب الثاني منه، فرصاً متساوية لذوي الإعاقة للاستفادة من جميع البرامج والخدمات والأنشطة الخاصة بهم (مثل: التعليم العام، العمل والنقل والترفيه والرعاية الصحية والاجتماعية، وخدمات المحاكم، والتصويت، وجلسات المدينة).

ويُثقل كاهل حكومات الولايات والإدارات المحلية، بالتثبت من مطابقة المعايير المعمارية في الإنشاءات الجديدة، وتغيير المنشآت القائمة لتناسب مع أوضاع المعاقين، كما تلتزم بنقل البرامج أو توفير الوصول في المباني القديمة التي يصعب الوصول إليها، والتواصل بشكل

(١) Alvin S. Mares: Disability Benefits and Clinical Outcomes among Homeless Veterans with Psychiatric and Substance Abuse Problems, op.cit, pp. 56-57, Hilary Brown: op.cit, p.150-152.

(٢) Meera Shenoy: PERSONS WITH DISABILITY & THE INDIA LABOUR MARKET, op.cit, p.12.

د.أسامة أبو الحسن مجاهد: تعويض الطفل عن ميلاده معاقاً، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٢٢٧.

(٣) Vale'rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261, JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.355.

(٤) See JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.355.

فعال مع الناس الذين لديهم إعاقات السمع والرؤية، أو الكلام أو غيره. كما يتطلب من هذه الجهات اتخاذ الإجراءات التي من شأنها أن تؤدي إلى إزالة الأعباء المالية والإدارية أمام المعاقين، والتي كانت مطلوبة للتعديلات المعقولة للسياسات والممارسات والإجراءات التي تجنب التمييز^(١)."

وكذلك، نص هذا الباب في الفصل الثاني على مزايا النقل والمواصلات للمعاقين، ف جاء نصه كالتالي: "خدمات النقل مثل؛ الحافلات والسكك الحديدية العامة (كمetro والأنفاق والسكك الحديدية للركاب، والترام) تكون متاحة للأشخاص المعاقين، ولا تقيم سلطات النقل العام تمييزاً ضدهم من حيث توفير خدمات النقل. كما يجب عليها أن تأخذ بحسبانها اعتبار الإعاقة بشأن العربات الحديثة المستأجرة أو المصنعة لتناسب مع المعاقين؛ إلا إذا كان ذلك من شأنه أن يؤدي إلى عبء لا مبرر له. هذا، وتلتزم هذه الجهات بتوفير برترنست . كالسكك الحديدية . التي عبارة عن حافلة لها مسار ثابت، وهي خدمة مخصصة للأفراد الذين لا يستطيعون الاستخدام المنتظم لوسائل النقل بشكل مستقل بسبب الإعاقة المادية أو العقلية. الباب الثاني من قانون المعاقين الأمريكي/ خدمات النقل/ وسائل النقل العام^(٢)."

(¹)"ADA Title II: people with disabilities an equal opportunities to benefit from all of their programs, services, and activities (e.g. public education, employment, transportation, recreation, health care and social, services courts, voting, and town meetings).

State and local governments are required to follow specific architectural standards in the new constructions and alteration of their buildings for suitable disabilities. They also must relocate programs or otherwise provide access in inaccessible older buildings, and communicate effectively with people who have hearing, vision, or speech disabilities....

These public entities are required to take actions that would result in remove financial and administrative burdens to protect disabilities; they are required to make reasonable modifications to policies, practices, and procedures where necessary to avoid discrimination".

(²)"The transportation services such as city buses and public rail transit (e.g. subways, commuter rails, Amtrak). Public transportation authorities may not discriminate against people with disabilities in the provision of their services. They must comply with requirements for accessibility in newly purchased vehicles, make good faith efforts to purchase or lease accessible used buses, remanufacture buses in an accessible manner, and, unless it would result in an undue burden, provide paratransit where they operate fixed-route bus or rail systems. Paratransit is a service where individuals who are unable to use the regular transit system independently (because of a physical or mental impairment) are picked up and dropped off at their destinations. ADA Title II: Public Transportation/ title II cover public transportation services "

هذا، وقد سعت الولايات المتحدة الأمريكية إلى توفير حقوق عديدة للمعاقين؛ كحرية التنقلات بصفة عامة،

تخصيص أماكن ووسائل الوصول إليها في كافة الأماكن العامة، وتمكين الأفراد الذين يستخدمون المقاعد المتحركة من الوصول إلى المدارس والمطارات والطائرات والأماكن العامة وأماكن العمل بسهولة، ومراعاة ظروف الإعاقة في تصميم كافة المباني والأبواب والكراسي. كما تولي الدولة اهتماماً كبيراً بالاختراعات الخاصة بتنقل المعاقين؛ كالكراسي المتحركة والدراجات النارية والسيارات المصممة خصيصاً بحسب احتياجات المعوق حتى يتمكن من قيادتها، ودعامات الجلوس

كما ينص في الباب الرابع/ الاتصالات السلكية واللاسلكية، على أن: "تقدم كافة الخدمات والتبديلات من أجل وصول الهاتف والتلفزيون للأفراد ذوي الإعاقة السمعية والكلام. ويتطلب ذلك من الناقلين العموميين (شركات الهاتف) إنشاء الطرق السريعة داخل الولايات لتقديم خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية على مدار الأربع وعشرين ساعة في اليوم وخلال السبع أيام في الأسبوع، لتمكين الاتصال على المتصلين من ذوي الإعاقة السمعية والذين يستخدمون صوت هواتف للتواصل مع بعضهم البعض من خلال طرف ثالث مساعد للاتصالات... (١)".

وكذا، قرر قانون الإسكان العادل عدة مزايا وحقوق للمعاقين؛ ف جاء نصه على أنه "يحظر التمييز في أي تصرف؛ من بيع أو تأجير المساكن للمشتري أو المستأجر بسبب عجز هذا الفرد، سواء أكان المعاق هو طرف في العقد مع المشتري أو المستأجر أو كان فرد يعيش في المنزل مع آخرين. وتشمل الأنشطة المشمولة الأخرى، على سبيل المثال، التمويل وممارسات تقسيم المناطق، وتصميم البناء الجديد، والإعلان. ولذلك، يتطلب قانون الإسكان العادل من أصحاب المنشآت السكنية عمل الاستثناءات المعقولة للتيسير على الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص الإسكان المتساوية. على سبيل المثال، يُشترط القانون أن يكون الإسكان متعدد الأسر أن تصمم أربعة أو أكثر من الوحدات السكنية بما يتوافق وظروف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو يشمل مجالات الاستخدام المشتركة التي يمكن الوصول إليها، والأبواب تكون واسعة بما يكفي للكراسي المتحركة والمطابخ والحمامات تكون مناسبة لاستخدام المعاق الذي يستخدم كرسيًا متحركًا، وغير ذلك من مميزات داخل الوحدات السكنية لتناسب مع الظروف الصحية للمعاقين (٢)".

المصممة بواسطة الحاسب الآلي العديد من الأجهزة التي تستخدم في العلاج الرياضي والطبيعي. د. ستيفن شرودر: حقوق الحركة الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة في الولايات المتحدة، مرجع سابق، ص ٧.

(١)"ADA Title IV: Telecommunications Relay Services Title IV addresses telephone and television access for people with hearing and speech disabilities. It requires common carriers (telephone companies) to establish interstates and intrastate telecommunications relay services (TRS) 24 hours a day, 7 days a week. TRS enables callers with hearing and speech disabilities who use TTYs (also known as TDDs), and callers who use voice telephones to communicate with each other through a third party communications assistant. The Federal Communications Commission (FCC) has set minimum standards for TRS services. Title IV also requires closed captioning of Federally funded public service announcements".

(٢)"The Fair Housing Act, as amended in 1988, prohibits housing discrimination on the coverage includes; private housing, housing that receives Federal financial assistance, and State and local government housing. It is unlawful to discriminate in any aspect of selling or renting housing or to deny a dwelling to a buyer or renter because of the disability of that individual, an individual associated with the buyer or renter, or an individual who intends to live in the residence. Other covered activities include, for example, financing, zoning practices, new construction design, and advertising. The Fair

ومن أبرز ما يستدل به على مظاهر الحماية المالية للعمالة ذات الاحتياجات الخاصة، ما قضت به المحكمة العليا الأمريكية من أحقية المعاق في التعويض المالي الجابر لضرر الإعاقة التي تتلازم معه وتقلل أو تعدم قدرته على أداء العمل وعلى ممارسة الأنشطة العادية للحياة، الأمر الذي يستوجب تعويض الدولة له عن ميلاده معاق موصوم بصفة الإعاقة^(١). وفيما يتعلق بالوضع في فرنسا، فقد خصصت الدولة جزءاً من ميزانيتها العامة لمساعدة المعاقين، كنوع من تعويضهم عن الإعاقة التي لحقت بهم. فتقدم لهم مساعدات مالية، حتى لا تكون الإعاقة سبباً في حرمانهم الاقتصادي. وأول قانون فرنسي أرسى دعائم حقيقية لاستحقاقات المعاقين (*les allocations pour les handicapés*) هو قانون المعاقين، ٣٠ يونيو ١٩٧٥ والمعدل بالقانون ١٨ يناير ١٩٩٤، والذي رتب حقوقاً مالية للمعاق، سواء أكان طفلاً أم بالغاً، في صورة مساهمات مالية من الدولة مراعاة لهم وتعويضاً عن حالة عجزهم^(٢)^(٣).

ومنذ صدور قانون ١١ فبراير ٢٠٠٥ بشأن المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة، تم تمويل المشاريع الخاصة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من قبل أصحاب الأعمال في صورة مساعدات مالية؛ حيث حددت اللجنة الوطنية (FIPHP) الآليات اللازمة لتمويل أصحاب العمل هذه المشاريع، كجزء من خطة التمويل المحددة. ويعد تمويل هذه المشاريع نوعاً من المساعدات المالية المقدمة للمعاقين أيًا كانت درجة إعاقتهم؛ حيث لم يفرق قانون فبراير ٢٠٠٥ بين درجات الإعاقة على نقيض الوضع

Housing Act requires owners of housing facilities to make reasonable exceptions in their policies and operations to afford people with disabilities equal housing opportunities. For example the Fair Housing Act requires landlords to allow tenants with disabilities to make reasonable access-related modifications to their private living space, as well as to common use spaces. (The landlord is not required to pay for the changes.) The Act further requires that new multifamily housing with four or more units be designed and built to allow access for persons with disabilities. This includes accessible common use areas, doors that are wide enough for wheelchairs, kitchens and bathrooms that allow a person using a wheelchair to maneuver, and other adaptable features within the units".

^(١) Supreme Court; *Flower v. S.Regl Physician Servs., Inc.*, 247 F.3d, 229, 232 (5th Cir.2001), and Supp.Court; *Fox. V. Gen. Mtors Corp.*, 247. F.3d 169, 175- 77 (4th. Cir. 2001), and Supp. Court; *Kassner v. 2nd Ave. Delicatessen, Inc.*, 496 F.3d 229 (2d Cir.2007).

^(٢) Voir La loi d'orientation en faveur des persnnes handicapées "loi 30 Juin 1975", et la loi du 18 Janvier 1994, Jean-Jacques Dupeyroux: Droit de la Sécurité Sociale, op,cit, p.73.

^(٣) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, Ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales, 2015, p. 14, Jean- Savatier: "Les aides à l'emploi", Mélanges offerts à L. Dubuis, op.cit, p.435 et suiv.

السائد قبله من حيث تقسيم الإعاقة إلى مستويات (A, B, C) وتباين المساعدات من درجة عن أخرى^(١).

وتقدم الدولة خدمات الاندماج المهني والاجتماعي للمعاقين، فضلاً عن المساعدات المالية المقدمة لهم، من باب تعويض المعاقين عن الإعاقة التي لحقت بهم؛ إذ لا ترى كفاية هذه الأخيرة وحدها لتعويض المعاقين وجبر ضرر الإعاقة^(٢).

ومن جانبها، قضت محكمة النقض الفرنسية بأحقية الشخص ذي الإعاقة من قبل الدولة عن حالة العجز التي تعتوره وتؤدي إلى تقليل أو إنعدام قدرته على أداء العمل؛ فلهذا الشخص حق على المجتمع ككل في كفالتة وضمان دخل يتعيش منه. كما تلتزم الدولة بتوفير كافة الخدمات التأهيلية للمعاقين، كملتزم رئيسي ثم صاحب العمل عما يستخدمه من عمال معاقين^(٣).

أما في مصر، فالمساعدات المالية المقدمة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة تكاد تكون ضئيلة جداً مقارنة بنظيراتها في أمريكا وفرنسا؛ حيث تنحصر في الأموال المخصصة للخدمات التأهيلية، من حيث برامج التأهيل والتدريب، فضلاً عن بعض الإعفاءات من بعض الرسوم أو الجمارك لهؤلاء الأشخاص بشأن مشترياتهم كالسيارة مثلاً. وتحمل الدولة وحدها هذا العبء ولا يشاطرها فيه أصحاب العمل أو غيرهم.

ثانياً: معاش الضمان الاجتماعي:

تلتزم الدولة بتوفير الضمان الاجتماعي (باعتباره حقاً أساسياً من حقوق الإنسان) لكافة أفراد المجتمع لا سيما الأشخاص العاجزين أو ذوي الاحتياجات الخاصة. ومن ثم، يستحق الشخص العاجز أو المعاق معاشاً قائماً على نظام المساعدات، والذي تموله الدولة، وفي بعض الدول يمول من هيئات ومؤسسات عامة وخاصة في صورة تبرعات، إلى جانب المساهمة الرئيسية للدولة^(٤).

فلأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، في النظام الأمريكي، الحق في معاش اجتماعي أو ما يُعرف "بالحق في المساعدات الاجتماعية" (The right to social assistance)،

^(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

^(٢) Pierre Le Queau: La comprehension sociale du handicap, ouvrage collectif, Centre de recherche pour L'etude et L'observation des conditions de vie, 2003, p.57.

^(٣) Cass. Soc. 18 novembre 2003, N^o 2762, décembre 2003, (Arret n^o2762, Fs-P+B+R+1), M^{me} - Cloude Harvoire C. Société Saint-ongeaise du bricolage, Dr. Soc. N^o2 Février 2004, p.131.

^(٤) ساندر لوبنبرغ: الضمان الاجتماعي باعتباره حقاً من حقوق الإنسان، دائرة الحقوق، الوحدة رقم ١١، مؤسسة الاتحاد الأوروبي لحقوق الإنسان في جنوب إفريقيا، د.ن، ص ٢١٢.

Jean- Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: Droit de la sécurité sociale, op.cit, p.8.

والتي تمول بصفة رئيسية من الخزنة العامة للدولة وبصفة تبعية من الهبات والتبرعات الخاصة. وتقدم هذه المساعدات من الدولة للمعاقين غير القادرين على اكتساب قوت يومهم؛ كنوع من المساعدة الاجتماعية من جانبها للتحمل حالة الإعاقة لديهم^(١).

ومن جانبها، قضت المحكمة العليا الأمريكية، في أحد أهم أحكامها، بأن الدولة تلتزم بتوفير المساعدات والإعانات الاجتماعية للمعاقين؛ كحق أساسي لهم، تضامناً مع هذه الفئة الضعيفة التي بها إعاقة قللت أو اعدمت من قدرتها على العمل، وتلتزم الدولة بدفعها بصفة دورية للمعاقين^(٢).

أما النظام الفرنسي، فقد قرر القانون مالية للمعاقين تحت بند معاشات، وهي معاش المساعدات التي تقدم للأشخاص ذوي الإعاقة الوراثية أو المكتسبة. وتقدم هذه الإعانات في صورة إعانات أو معاشات دورية للمعاقين، وتمول مباشرة من الخزنة العامة للدولة ومن الهبات والتبرعات الخاصة. وقد قرر المشرع الفرنسي هذا النوع من الإعانات إيماناً منه بوجود كفالة الشخص ذا الإعاقة ومساهمة من الدولة في تعويضه عن حالة الإعاقة الموصوم بها^(٣).

فقد فرق النظام الفرنسي بين نوعين من المساعدات أو الإسهامات للمعاقين؛ أولهما هو إسهامات تعويض المعاقين (La prestation de compensation du handicap "PCH")، أو ما يُعرف بالمساعدات المالية الفردية للمعاقين (L'aide financière individuelle du handicap)، وهي المساعدات المالية التي تقدم لهم من الدولة . غالباً وقد يشاركها أشخاص أو منظمات أو جمعيات . مساعدة على ما يعثورهم من نقص العجز، ويكون ذلك في صورة معاش اجتماعي دوري أو مساعدات للشباب أو غيره. أما النوع الثاني فهو ما يُعرف بمعاش عدم الصلاحية (La pension d'invalidité)؛ والذي تدفعه مؤسسة التأمين الاجتماعي بصفة دورية للمعاق الذي أنهى عقد عمله بسبب فقد صلاحيته لأداء العمل. وهناك نوع آخر من المساعدات والتي تدفعها الحكومة لأصحاب العمل

(١) Dianne Avery and Chorine Fisk: Overview of the workplace harssements, the labor law group, 7th ed. 2004, p12, Vale'rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, oop.cit, p.263-265, JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.365, Robert F. Rich: Critical Legal and Policy Issues for People with Disabilities, the U.S. Social Security Administration, 2009, p.50.

(٢) Supreme Court; Carter v. Tisch. 822. F.2d 465 (4th Cir. 1987), and see in the same meaning: Suppp. Court; Gardner v. Morris. 752 F.2d 1271 (8th Cir. 1985), Flowers v. Webb. 575, F. 3d, 1450 (E. D. N. Y 1983).

(٣) Jean- Savatier: "Les aides à l'emploi", Mélanges offerts à L. Dubuis, op.cit, p.435 et suiv, Thierry Nouvel et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, oop.cit, p.16.

الذين يستخدمون عددًا كبيرًا من المعاقين، وهي ما تُعرف بمساعدات الاندماج المهني للمعاقين (L'aide à l'insertion professionnelle du handicap)، وتبلغ قيمتها (٢٠٠٠ يورو) لاستخدام كل عامل معاق لوقت كلي و(١٠٠٠ يورو) لاستخدامه لوقت جزئي، وهي تدفع مرة واحدة فقط لصاحب العمل^(١).

كما قضت محكمة النقض الفرنسية، في حكم حديث لها، بأن المعاقين هم أفراد في المجتمع انتابتهم حالة عجز أثرت على أدائهم الأنشطة الحياتية، الأمر الذي تطلب التزام الدولة بتقديم المساعدات لهم في صورة إعانات أو معاشات دورية، والتي تمول مباشرة من الخزنة العامة للدولة، وقد تمول أحيانًا من الهيئات والتبرعات الخاصة لصندوق المساعدات^(٢).

بينما اقتصر موقف المشرع المصري، على تقرير معاش الضمان الاجتماعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، رجالاً كانوا أو نساء، غير القادرين على القيام بأي عمل للكسب منه؛ لمرض كان أو لحادث أو حالة لازمته منذ الولادة، شريطة أن تقل سنهم عن ٦٥ سنة. وبهذا، تقتصر معالجته أو حمايته على كل فرد غير قادر على العمل لكسب قوت يومه، أيًا كان سبب العجز^(٣). وهذا المسلك وإن كان يعكس رغبة في إضفاء الحماية الاجتماعية على هؤلاء الأشخاص، إلا أنه يؤخذ عليه أنه لم يتعرض بالحماية للعمال ذات الاحتياجات الخاصة، فضلًا عن أن هذه الميزة تتضاءل أمام الواقع الذي يحصل فيه المعاق غير العامل على مقابل نقدي لا يتجاوز حد الكفاف، الأمر الذي يُهدر كثيرًا من القيمة التي أعطاها المشرع لحماية المعاقين.

وهذا الواقع المرير، يبدو واضحًا في حكم محكمة القضاء الإداري إذ تقرر: ".... إلزام وزارة التضامن الاجتماعي بمنح المدعية متجمد المعاش الضماني المقرر بمبلغ ٢١٥ جنيها شهريًا الذي أوقف عن الفتاة المعاقة ذهنية المذكورة اعتبارًا من ٢٠١٠/٢/١ حتى ٢٠١٣ / ٣٠ / ١٢ وبالبالغ مقداره ١٠,١٠٨ جنيهاً "عشرة آلاف ومائة وثمانية جنيهاً". وأكدت أن المساعدة الشهرية الضمانية للمعاقين ذهنية ليست منحة من الدولة تقبضها أو تبسطها وفق إرادتها بل هي حق وشرف لمن يلتمس الطريق إليه فلا يغمطون حقا ولا يحرمون أملا، كما

(١) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, pp.27-28.

(٢) Cass. Soc. 27 mars 2013, Arrêt n° 580 Fs-P+B, M. La cabarats, pt- M. Ballouhey, Rqp- M. Aldige Qv. Gén.

(٣) د. محمد أحمد إسماعيل: نحو تطوير قانون الضمان الاجتماعي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة القاهرة فرع بني سويف، السنة ١٣ عدد يوليو ١٩٩٩، ص ٦٤-٦٥.

د. حسام الدين كامل الاهواني: أصول قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص ٢٦٦-٢٦٧.

أكدت أيضا أن للمعاقين حقوقا ينبغي ضمانها، بوصفها أساسا مشتركا للتدابير الدولية والوطنية، يندرج تحتها حق المعاقين الأصيل في صون كرامتهم الإنسانية، وحمايتهم من ألوان المعاملة المهينة أو التعسفية، ودون إخلال بتمتعهم بالحقوق الأساسية التي يمارسها غيرهم من المواطنين الذين يماثلونهم عمرا وأنه يجب القضية تدور أحداثها حول أن وكيل وزارة التضامن بمحافظة البحيرة لم يرحم معاقه ذهنيا وقطع معاشها البالغ مقداره ٢١٥ جنيها شهريا فقط! بل طالبها بـ ٤ آلاف جنيه قيمة معاشها التي صرفته مدة خمس سنوات سابقة! ثم قرر إضافتها إلى معاش أبيها الزهيد هو الآخر البالغ ٢٤٠ جنيها شهريا! واشترط لاستحقاقها المعاش الضماني زواجها أو بلوغها سن الخمسين!!! ووصفت المحكمة في حكمها التاريخي تصرف وكيل الوزارة بأنه عدوان على حقوق المعاقين ذهنيا طبقا للمواثيق الدولية وغمط لحقوقهم الضمانية وبغيا على كيانهم الإنساني وأبطلت المحكمة مطالبة وكيل الوزارة ألا تخل الحقوق الدستورية المشتركة بين الأسوياء وغيرهم بتلك الحماية التي ينبغي أن يلوذ بها ضعفاؤهم، ليجدوا في كنفها الأمن والاستقرار. وكانت للمعاقه ذهنيا لمبلغ 4 آلاف جنيه تم صرفها لها وقررت لأول مرة أن أموال المعاقين ذهنيا لا يجوز الحجز عليها^(١).

ثالثًا: الرعاية الصحية (أو مقابلها المالي):

تمثل نفقات العلاج والرعاية الصحية لذوي الاحتياج الخاص، سيما الطبقات الفقيرة، إرهاقًا ماليًا كبيرًا؛ إذ تستنزف الجزء الأكبر من دخلهم. فما بال الذين لا يملكون دخلا من الأساس، وهو ما يستتبع تحمل الدولة هذا العبء؛ وفاء لالتزامها الدستوري بتوفير الرعاية الصحية والطبية لجميع المواطنين^(٢). أما ذوو الاحتياجات الخاصة من العاملين، فعادة ما يلتزم أصحاب الأعمال بتوفير جانب كبير من هذه الرعاية.

فقد أُلزم القانون الأمريكي، أصحاب الأعمال بتوفير الحماية التأمينية الفعالة لجميع العاملين لديهم، خاصة ذوي الاحتياجات الخاصة، سيما توفير العلاج والرعاية الطبية الملائمة للعامل المصاب، فيستحق المعاق، فضلاً عن الرعاية الطبية اللازمة، نفقات للعلاج وللاجهزة التعويضية^(٣).

أما القانون الفرنسي، فقد وسع من نطاق الرعاية الطبية للمعاقين؛ إذ تشمل كل ما يحتاجه الشخص من نفقات العلاج، متضمناً أتعاب الأطباء وثمان الأدوية وأجر العمليات،

(١) حكم محكمة القضاء الإداري، الدائرة الأولى لمحكمة الأسكندرية/ البحيرة، (الطعن رقم ٤٥١١٥، جلسة الإثنين، ٠٩ مايو ٢٠١٦). مثبت لدى الموقع الإلكتروني: /45115.elmwatin.com.

(٢) د. حسن عبد الرحمن قدوس: المبادئ القانونية للتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة، ١٩٨٦، ص ٧.

(٣) L. Prucino and others: Cardiac Defibrillators in the Workplace Can Save Lives but Pose Risks of Employer Liability, Wiley, Columbia, 2003, p.77, published online in Wiley Inter Science (www.interscience.wiley.com).

وأيضًا مصاريف إعادة التأهيل والتدريب المهني ونفقات العلاج الطبيعي^(١). بل وللعامل المعاق المصاب، حرية اختيار الطبيب المعالج، وبهذا فإن العامل لا يقوم بدفع أي من نفقات العلاج أو النفقات الملحقة به، حتى إنه لا يساهم بأي نسبة في هذه التكاليف؛ إذ يكون له أن يقتضي حقه مباشرةً من صندوق التأمين الاجتماعي. وأيضًا تضمن قانون المعاقين، ٣٠ يونيو ١٩٧٥، حقوقًا تأمينية أخرى وهي الخدمات والرعاية المقدمة للمعاقين في مسكنهم "Soins à domicile"^(٢).

وقضت محكمة النقض الفرنسية بأن المعاقين لهم الحق في الرعاية الطبية والعناية الصحية، والدولة هي الملتزم الرئيسي بتوفير ذلك سواء للأفراد بصفة عامة أو للمعاقين على وجه الخصوص، وقد يشاطرها أصحاب العمل في توفير الرعاية الصحية للعاملين المعاقين الذين يستخدمونهم^(٣).

وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة العليا الأمريكية، هي الأخرى، قضت بأحقية المعاق في الرعاية الصحية؛ مقررًا إلزام الدولة بتوفير هذه الرعاية لكافة المعاقين، في الوقت الذي يلتزم فيه صاحب العمل بتوفيرها لكافة عماله لا سيما المعاقين منهم؛ إذ تمثل هذه الرعاية حقًا لازمًا لهم بدءًا واستمرارًا^(٤).

وبشأن المشرع المصري، فقد أسند مهمة علاج العامل المصاب أو المريض والفقير، إلى الهيئة العامة للتأمين الصحي. وتقوم هيئة التأمين الصحي هذه بالإشراف على إدارة صندوق علاج الأمراض وإصابات العمل، والذي أنشأ خصيصًا لعلاج المرضى العمال العاديين والمعاقين^(٥). بيد أن إسناد المشرع مهمة العلاج إلى الهيئة العامة للتأمين الصحي، تضعف كثيرًا من هذه الضمانة؛ إذ إن غالبية دور العلاج التابعة للهيئة العامة للتأمين الصحي تفتقد إلى أدوات ووسائل العلاج، فلا تتيح لهؤلاء الأشخاص خيارًا سوى اللجوء إلى العلاج الخاص على حسابهم.

رابعًا: تعويض المعاقين مصابي العمل:

قد يتحول العامل السليم إلى شخص ذي احتياج خاص، غير قادر على أداء العمل الذي كان يزاوله، على إثر إصابة عمل، الأمر الذي يوجب على صاحب العمل أن يوفر لهذا العامل

(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

(٢) Jean- Jacques Dupeyroux et Xavier Prétot: op.cit, p.73, Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003, p.41.

(٣) Cass.Soc. 19 octobre 2011m, pourvoi, n°09-68, 272, Bull. 2011, v.n°235.

(٤) Supreme Court; Price v. Nat Board of Medical Examiners, 966. 419, 427 (S.D.W. va. 1997), and Supp. Court; Todd v. Academy Corp. 57 F:2d 448 (S.D.Tex. 1999).

(٥) د. محمد رفعت الصباحي: محاضرات في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية، طنطا، د.ن، ١٩٨٨، ص ٥٠.

وظيفة أخرى. وبالفعل يسعى مشرعو الدول إلى تعويض العاملين مصابي العمل، من خلال تعويض الإصابة، فضلاً عن توفير فرصة عمل بديلة لهم تدر لهم دخلاً يتعيشون منه بعد أن انضموا إلى فئة المعاقين^(١)(^٢). فغني عن البيان أن العامل المصاب يعرض عن إصابة العمل (the injured work)، تعويضاً نقدياً، إلى جانب توفير وظيفة له، والتي تخوله الحصول على مقابل نقدي نظير عمله^(٣).

ومن وجهة نظرنا أن توفير فرصة عمل للعامل المعاق المصاب، يحقق له اعتبارين جوهريين؛ أولهما: اعتبار اجتماعي يتمثل في توفير فرصة عمل له، سيما إذا كانت مناسبة له وملبية لرغباته، وثانيهما: اعتبار مادي يتمثل في مقابل العمل الذي يؤديه. لذا، تلزم غالبية الدول، أصحاب الأعمال بالاحتفاظ بوظيفة للعامل الذي يتعرض لإصابة تجعله معاقاً: الاحتفاظ بالوظيفة (الاحتفاظ بالوظائف للعاملين المصابين بعجز بسبب المرض أو إصابة العمل): Job retention^(٤):

الأصل العام الذي أرسته النظم القانونية المختلفة، هو إلزام صاحب العمل بالاحتفاظ بالوظيفة للعامل المعاق بعد إصابته؛ فذلك عين ما تقضي به فكرة العدالة الاجتماعية، والتي تأتي أن يستخدم صاحب العمل عاملاً معافئاً صحياً، ثم يتخلى عنه إثر إصابته وتحوله إلى معاق^(٥)!

فعلى سبيل المثال، أنقل المشرع الفرنسي، في المادة ٣/٣٢٢ من قانون العمل، كاهل صاحب العمل بالتزام الاحتفاظ بالوظيفة للعامل بعد إصابته . بإصابة أو مرض . وعلى إثرها أصيب بإعاقة قللت من قدرته على أدا العمل في وظيفته الأصلية، وفي سبيل ذلك ألزم صاحب العمل بدمج هذا العامل وتأهيله لأداء وظيفته الأصلية أولاً، ثم استخدامه في وظيفة أخرى في ذات تخصصه إذا ثبت عدم قدرته على شغل الوظيفة الأولى، ثم يمكن لصاحب العمل استخدامه في أية وظيفة أخرى في غير تخصصه، ثم يمكنه إنشاء مهام وظيفية أخرى، ويتحرر صاحب العمل . في أكثر هذه الحالات . من وجوب التناسب بين أداء الوظيفة ومؤهلات وقدرات العامل المعاق^(٦).

(١) Jean- Savatier: "Les aides à l'emploi", Mélanges offerts à L. Dubuis, op.cit, p.435.

(٢) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent, op.cit, pp. 128-129.

(٣) Jacques Barthélémy: Solidarité accord de protection sociale complémentaire, Dalloz, 2004, p.43, OECD: Sickness, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability, op.cit, p.6.

(٤) International Labour Organization (ilo): Managing Disability in the workplace, op.cit, p.28-29.

(٥) Dianne Avery and Chorine Fisk: op.cit, pp.15-16, Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261.

(٦) (L. l'article 322-4-4 du code du travail), Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

ومن ثم، يلتزم أصحاب الأعمال باتخاذ التدابير اللازمة للاحتفاظ بالوظائف للعاملين المعاقين، على سبيل المثال: الإحالة إلى الخدمات المناسبة، واتخاذ تدابير الاستئناف التدريجي للعمل، وإتاحة الفرصة للعمال ذوي الإعاقة للحصول على خبرة في وظيفة بديلة إذا لم تكن لديهم المقدرة البدنية على استئناف وظائفهم السابقة، واستخدام الدعم والمشورة الفنية لتحديد أي فرص وأية تعديلات تكون مناسبة مع ظروف العامل المعاق؛ كتغيير مكان العمل أو تغيير في طبيعة الوظيفة ذاتها^(١).

ونشير في هذا الشأن إلى أن المشرع المصري خص فئة معينة من المعاقين بأولوية التعيين في حدود النسبة المقررة لهم، وهم المصابين بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أو أثناء وبسبب تأدية الخدمة العسكرية والوطنية، وهو ما نصت عليه المادة (١/١٣) من قانون التأهيل. والعلة من تقرير هذه الأولوية هي تعويض هذه الفئة عن الظروف التي جعلت منهم ضحايا لعمليات عدوانية على الدولة. وهذه الأولوية ملزمة لكافة الجهات، صاحب العمل أو الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة وشركات القطاع العام وقطاع الأعمال^(٢).

وعن موقف القضاء، نجد المحكمة العليا الأمريكية قد أقرت بأحقية العامل المعاق في الاحتفاظ بوظيفته إثر إعاقته، وبغض الطرف عن سبب الإعاقة وما إذا كانت ناجمة عن إصابة عمل أم لا، والملتزم بذلك هو صاحب العمل، والذي يُحظر عليه إنهاء العقد قبل البحث عن وظيفة مناسبة للعامل المعاق وتقديم الخدمات التأهيلية له والاحتفاظ بالوظيفة^(٣).

وفي مناسبة أخرى، قضت بأن صاحب العمل ملتزم بالاحتفاظ بالوظيفة للعامل، بعد إصابته بإصابة قللت من قدرته على أداء العمل الذي كان يؤديه من قبل، وسواء تمثل ذلك في توفير ذات الوظيفة السابقة أو غيرها من وظائف مناسبة^(٤).

كما قضت محكمة النقض الفرنسية، بأن صاحب العمل ملتزم بتقديم الخدمات التأهيلية للعامل المعاق لديه إثر إصابته بإعاقة قللت من قدرته على العمل، كما يلتزم بإعادة تكييف الوظيفة التي كان يشغلها هذا العامل قبل إعاقته، ويحظر عليه إنهاء عقده؛ إذ أنه ملتزم بالاحتفاظ للعامل المعاق بالوظيفة. وفي قضية أخرى، قضت محكمة الاستئناف الفرنسية

(١) International Labour Organization (ilo): Managing Disability in the workplace, op.cit, pp.28-29.

(٢) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٦٣.

(٣) Supreme Court; *Craw Ford v. Medina Gen. Hop.*, 96 F.3d, 834 (6th Cir. 1996). And see also: Supreme Court; *Shaver v. Indep. Stave Co.*, 350, F.3d, 7/6, 721-22 (8th Cir. 2003).

(٤) Supreme Court; *In Toyota v. Williams, Inc.* 534. U.S. 184 (2002).

محكمة أن الاحتفاظ بالوظيفة التي كان يشغلها العامل قبل إصابته بإصابة نجم عنها إعاقة، كذلك الاحتفاظ بوظيفة أخرى مناسبة، يُعد حقًا للعامل؛ فهو نوع من التعويض العيني عن حالة الإعاقة اللصيقة به والتي تقلل من قدرته على العمل عن ذي قبل^(١).

ومن جانبها، قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية بأنه: "حين أثر الدستور فئة من المواطنين بمثل تلك الميزة لاعتبارات تتعلق بها، أو رد في شأنها حكما صريحا يكون كافلا لها، وهو ما نراه فعلا في المادة (١٥) منه التي تخول المحاربين القدماء والمصابين في العمليات الحربية وبسببها، وزوجات الشهداء وأبنائهم، أولوية في فرص العمل وفقا للقانون^(٢)".

^(١) Cass. Soc. 18 novembre 2003, N° 2762, décembre 2003, (Arret n°2762, Fs-P+B+R+1), Ass. Plénière, 19 octobre 2011, Ass. Plén., n°3. M^{me} - Cloude Harvoire C. Société Saint-ongeaise du bricolage, Dr. Soc. N°2 Février 2004, p.131.

^(٢) حكم المحكمة الدستورية العليا (في الطعن رقم ٨ لسنة ١٦ قضائية، "دستورية"، بالجلسة المنعقدة في ٥ / ٨ / ١٩٩٥ م).

المبحث الثاني سبل الاندماج الاجتماعي والمهني للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل

سبق أن بينا أن للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة حقوق يجب كفالتها لهم باعتبارها أساساً مشتركاً للتدابير الدولية والداخلية على حد سواء، والتي تعوضهم عن حالة عجزهم. وتترأس هذه التدابير تقديم الخدمات التأهيلية وتوفير فرص عمل للمعاقين؛ حيث إنهم أحق من غيرهم بالانتفاع بهذه الخدمات لتطوير قدراتهم وملكاتهم بما يسمح بدمجهم في سوق العمل^(١). فتحظر تشريعات كافة الدول المعاملة المهنية التمييزية وتحاول جاهدة تخصيص نسبة معينة من الوظائف للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من أجل مساواتهم بغيرهم من المواطنين. ومن بين هذه السياسات ما يسعى إلى توفير نوعية من الوظائف المناسبة لقدرات المعاق فتكون ملبية لرغباته ومشبعة لها، فلا تعتبر مجرد وظيفة فحسب.

وحتى ننتقل بمستوى الحماية القانونية التي تكفلها النصوص، من دائرة التنظير إلى حيز التطبيق الفعلي، يتعين أن تسلك الدول بعض السبل التي تكفل دمجا حقيقيا للعمالة ذات الاحتياجات الخاصة، إذ إن كثيرا من المزايا المخصصة لهؤلاء الأشخاص لا ترتق بهم إلى ما يؤهلهم لعمل مناسب، وينحصر دورها على مجرد توفير أية فرصة عمل.

واهتداء بما سبق، تنقسم الدراسة في هذا المبحث إلى مطلبين:

الأول: نظام الكوتا كوسيلة لتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

الثاني: التوظيف النوعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلب الأول نظام الكوتا كوسيلة لتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

تستهدف جُل التشريعات تمكين المعاقين من الاندماج في سوق العمل اجتماعياً ومهنيًا، بما يحول يتفق مع ظروف وشروط العمل التي تناسب قدراته. فتجد الدول في نظام الكوتا سبيلاً لحمايتهم اجتماعياً واقتصادياً ودرءاً لمفسدة التمييز ضدهم.

أولاً: التمييز بسبب الإعاقة كعائق لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاص:

ينصرف التمييز Discrimination إلى التفرقة أو الاستبعاد أو التفضيل الذي يقوم على أساس مؤكد من الأسباب التي تبطل أو تضعف تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام

(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

أو المهنة^(١). فالتمييز يكمن في أن يعامل شخص من الأشخاص على نحو غير متكافئ مع الآخرين، وبالنظر إلى ما يترتب على التمييز على أساس الإعاقة من آثار سلبية على الشخص المعاق وعلى المجتمع، تحظر القوانين هذا النوع من التمييز وتنظم تدابير الحماية للأشخاص المعاقين^(٢).

فيلتزم صاحب العمل، كقاعدة، بعدم التمييز non-discrimination بين عمال المنشأة، فالسلطات المخولة له قانوناً من أجل تنظيم سير العمل في المنشأة والمحافظة على مصلحة العمل، لا يتسنى له ممارستها سوى في الإطار القانوني المحدد لها؛ فلا يمكنه التمييز بين العمال على أساس ديني أو على أساس الإعاقة أو الجنس عند التعاقد أو أثناء سريان العقد^(٣).

وهو ما شدد عليه قانون المساواة الأمريكي ٢٠١٠ إذ قرر أن المبدأ العام هو عدم التمييز؛ فحظر على صاحب العمل التمييز بين عماله على أساس الدين أو العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو الإعاقة...^(٤).

وهو ما يوافق ما تضمنه قانون إعادة التأهيل لسنة ١٩٧٣؛ والذي أرسى دعائم مبدأ عدم التمييز بوجه عام وعدم التمييز على أساس الإعاقة بوجه خاص على كل صاحب عمل، سواء أكان مؤسسة عامة أو خاصة، فلا يجوز رفض استخدام المعاقين المؤهلين لأداء العمل إستناداً إلى إعاقته.

كما مد المشرع مظلة هذه الحماية - الحماية ضد المييز - إلى كافة جوانب العمل والخدمات المقدمة لهؤلاء الأشخاص؛ كالتوظيف، والتوظيف المناسب، والخدمات الاجتماعية أو الترفيهية، وبرامج، إنهاء الخدمة وأي امتياز آخر للعمل^(٥). وكذلك، نص هذا القانون على

(١) Mare- Thérèse Lanquetin: Un tournant en matière de preuve des discriminations, Droit Social, N°6, juin 2000, p. 589, Valérie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261.

(٢) International Labour Organization (ilo): Managing Disability in the workplace, op.cit, p.9.

(٣) Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, Comparative Organisation and Equality Research Centre, London Metropolitan University, 2009, p.30.

(٤) "Title VII forbids employment discrimination against "any individual" based on that individual's "race, color, religion, sex, disability or national origin..." U.S.C. Sec. 2010/section-2(a). A separate section of the Act -its anti-retaliation provision forbids an employer from "discriminat[ing] against" an employee or job applicant because that individual "opposed any practice..., that are related to employment or occur at the workplace" Section/3(a). See <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>.

(٥) The Rehabilitation Act of 1973 (the Act); prohibits the federal government, federal contractors, and employers who receive federal financial assistance and employers from discriminating against a qualified disabled individuals in employment. This protection

أنه: "يُحظر التمييز على أساس الإعاقة في البرامج التي تنفذها الوكالات الفيدرالية، وفي برامج تلقي المساعدة المالية الاتحادية في العمل الاتحادي، وفي ممارسات التوظيف للمتعاقدين. ومعايير تحديد التمييز في التوظيف وفقاً لقانون إعادة التأهيل هي ذاتها التي استخدمت في الباب الأول من قانون المعاقين الأمريكيين في (قسم ٥٠١) والتي تتطلب العمل الإيجابي وعدم التمييز في العمل من قبل الوكالات الاتحادية من السلطة التنفيذية. ولتقديم شكوى، ينبغي على الموظفين الاتصال بمكتب المساواة في فرص العمل ووكالتهم الكائنة في كافة الولايات. في حين تطلب (القسم ٥٠٣) من قانون إعادة التأهيل العمل الإيجابي وحظر التمييز في التوظيف من قبل المتعاقدين الخاصين مع الحكومة الاتحادية وأولئك المتعاقدون من الباطن^(١)".

ولم يقتصر حظر التمييز على أساس الإعاقة على قانون إعادة التأهيل الأمريكي فحسب بل امتد تنظيمه إلى قوانين أخرى أبرزها قانون المعاقين الأمريكيين (ADA)، والذي نص - في الباب الأول (قسم ٥٠١) - على أن: "يحظر التمييز على أساس الإعاقة في العمل؛ في وظائف الدولة ووظائف الإدارة المحلية، والمرافق العامة والخاصة، والمرافق التجارية والنقل، والاتصالات السلكية واللاسلكية، بل ويحمي قانون المعاقين كل من لديهم إعاقة أو لديهم علاقة أو ارتباط مع أي فرد من ذوي الإعاقة^(٢)".

extends to all aspects of employment, including recruitment, suitable employment, promotion, benefits, social or recreational programs, termination, and any other term, condition or privilege of employment (29 U.S.C. ' 701 et seq.). In the same meaning see: ADA Amendments Act of 2008; Amendment by Pub. L. 110-325 effective Jan. 1, 2009, see section 8 of Pub. L. 110-325, set out as a note under section 705 of Title 29, Labo).

^(١) "The Rehabilitation Act prohibits discrimination on the basis of disability in programs conducted by Federal agencies, in programs receiving Federal financial assistance, in Federal employment, and in the employment practices of Federal contractors. The standards for determining employment discrimination under the Rehabilitation Act are the same as those used in title I of the Americans with Disabilities Act, at (Section 501) which requires affirmative action and nondiscrimination in employment by Federal agencies of the executive branch. To obtain more information or to file a complaint, employees should contact their agency's Equal Employment Opportunity Office. And the Rehabilitation Act at (Section 503) requires affirmative action and prohibits employment discrimination by Federal government privets contractors and subcontractors with contracts".

^(٢) Americans with Disabilities Act (ADA), title I/ (Section 501): "The ADA prohibits discrimination on the basis of disability; in employment, State and local government, public and privet accommodations, commercial facilities, transportation, and telecommunications. It also applies to the United States Congress. To be protected by the ADA, one must have a disability or have a relationship or association with an individual with a disability". A GUIDE TO DISABILITY RIGHTS LAWS U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights Section, 2009. www.eeoc.gov, http://askjan.org.

واستكمالاً لمسيرة الحماية التشريعية للمعاقين، والتي بلغت ذروتها في قانون المعاقين الأمريكي - في الباب الأول منه/بند التوظيف - الذي ينص على أحقية الشخص المعاق في تقديم الشكاوي إلى لجنة تكافؤ فرص العمل، في غضون ١٨٠ يوم من تاريخ التمييز في التوظيف على أساس الإعاقة. ويكون لهذا الشخص حق التقاضي؛ فيمكنه رفع دعوى قضائية أمام المحكمة الاتحادية بعد استنفاد طريق التظلم أمام لجان تكافؤ فرص العمل^(١).

وفي تأكيده حظر التمييز بوجه عام، عدد القانون الفرنسي أربعة عشر سبباً ممكناً للتمييز في المادة (L.1132-1) وهي؛ الأصل أو منشأ الموظف، والجنس، والأخلاق، والتوجه الجنسي أو العمر أو الحالة الاجتماعية أو الحمل، والخصائص الوراثية، عضوية أو غير عضوية، الحقيقية أو المفترضة، إلى جماعة أو أمة عرقية أو العرق أو الآراء السياسية أو النقابية والأنشطة المتبادلة، والمعتقدات الدينية، والمظهر المادي، اسم العائلة، الحالة الصحية أو الإعاقة^(٢).

وفي مصر، وبالرغم من أن قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قد حظر التمييز بين جميع عمال المنشأة في الأجور على الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة، فإنه لم يتطرق إلى حظر التمييز على أساس الإعاقة، الأمر الذي يخضع معه مبدأ عدم التمييز ضد المعاقين، لمقتضى المبدأ الدستوري والأصل العام المقرر في حظر التمييز بين الكافة سيما المعاقين^(٣).

(^١) "ADA Title I: Employment: complaints must be filed with the U. S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) within 180 days of the date of discrimination. Individuals may file a lawsuit in Federal court only after they receive a "right-to-sue" letter from the EEOC".

(^٢) والنص بالفرنسية هو:

- Le principe de non-discrimination:

L'article L. 1132-1 énumère quatorze motifs de discrimination possibles à l'encontre du salarié : l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales et mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Voir L'article L. 1132-1 du code du travail, et Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Voir Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, 2013, pp.7-8.

(^٣) فقد نص في المادة (٣٥) على أن: "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"، وكذلك نصت المادة (١٢٠) في الباب السابع من الكتاب الثاني على أن: "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء الأسباب الآتية: أ. اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي". وبالرغم من أن نص المادة ٣٥ يتعلق بعدم التمييز في الأجور ويقتصر نص المادة ١٢٠ على إنهاء

ورغبةً في القضاء على كافة أشكال التمييز ضد الإعاقة، والذي بات يمثل مبدأ عالمياً تقره كل الشعوب والأمم، فقد امتدت إليه يد التنظيم الدولي، ومن ذلك ما أوضحتها المادة (٢/التعاريف) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة رقم ١٦ لعام ٢٠٠٦، مفهوم التمييز على أساس الإعاقة بنصها على أن "التمييز على أساس الإعاقة يعني أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة، يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. ويشمل جميع أنواع التمييز، بما في ذلك الحرمان من التدابير والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب، والتي تكون هناك حاجة إليها لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية..."^(١).

وقد اعتبر الاتحاد الأوروبي، حق الشخص في عدم التمييز، بثتى صورته، من الحقوق الأساسية المكفولة له دستورياً، وقد ذكرت ذلك بوجه خاص المادة ١٣ من التوجيه الأوروبي (Oct.2000, N^o2000/78,EC) بشأن مكافحة ضروب التمييز في مجال العمل والتدريب المهني على أساس الإعاقة أو السن أو الدين أو التوجه الجنسي أو غيرها^(٢).

وتأكيداً من جانب القضاء على مبدأ عدم التمييز؛ قضت المحكمة العليا الأمريكية، في أحكام عديدة، بأن صاحب العمل ملتزم بعدم التمييز بين عماله سواء أكان دافعه الجنس أو اللن أو السن أو الإعاقة أو غيره، وبوجه خاص هو ملتزم بعدم التمييز بين العمال على أساس الإعاقة؛ فلا يجوز له رفض استخدام العامل كما لا يجوز له إنهاء عقده استناداً إلى هذه الإعاقة^(٣).

عقد العمل، فإن كافة نصوص قانون العمل لم تفرق بين العمال على أساس الإعاقة. راجع: د. محمد أحمد عجين: حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٣٤.

(^١) كما تنص المادة (٥/ المساواة وعدم التمييز) من هذه الاتفاقية على أن: "تتخذ الدول الأطراف، سعياً لتعزيز المساواة والقضاء على التمييز، جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة. ولا تعتبر التدابير المحددة الضرورية للتعبيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية".

(^٢) Council Directive 2000/78/EC in October 2000: "The Directive combats discrimination in employment and vocational training on grounds of disability, age, religion/belief, sexual orientation...". Report the Council of Europe: Rehabilitation and integration of people with disabilities, op.cit, p.568.

(^٣) Supreme Court; Ferris v. Delta Lines, 2d Cir. 2001, Inc., 277, F.3d 128, 136 (2001), and Supreme Court; Renev v. MGM Grand Hotel, 305, F.3d 1067 (9th Cir. 2002) (en bance), cert.denied, 538 U.S.9 (2003), Supreme Court; Nichols v.Azeteca Rest-enter 256. F.3d 864, 874 (9th Cir 2001).

وكذلك، حظرت محكمة النقض الفرنسية التمييز على أساس الجنس أو اللون أو السن أو الإعاقة...، ثم حظرت على صاحب العمل التمييز بين عماله على أساس الإعاقة، وكذلك حظرت عليه التمييز بين المرشحين له أو المتقدمين إليه لشغل وظائف في المنشأة على ذات الأساس^(١).

هذا، وقد أكدت المحكمة الدستورية العليا المصرية في حكمها، في ١٩٩٥/٨/٥، على القيمة الدستورية لمبدأ عدم التمييز؛ فقضت "بمخالفة المادة (١٠) من قانون تأهيل المعاقين، رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥، لمبدأ المساواة بالمخالفة للمادة (٤٠) من الدستور^(٢)، استنادًا إلى أن المشرع آثر المعوقين بعدد من الوظائف وحرّم غيرهم من التزاحم عليها، ودون أن يستند التمييز بين هاتين الفئتين إلى أسس موضوعية، ومنحهم بالتالي أولوية في فرص العمل، لا يجوز تقريرها إلا من خلال النصوص الدستورية ذاتها. فإذا ما أهدر المشرع مبدأ المساواة من خلال المعاملة التفضيلية التي كفلها لبعض المواطنين بأن قدم بعضهم في مجال فرص العمل على غيرهم، كان ذلك خروجًا على أحكام الدستور نصًا وروحًا^(٣)".

ومن جانبها، أكدت محكمة القضاء الإداري، في واحد من أهم أحكامها، أن "... من حق المعاقين صون كرامتهم الإنسانية وحمايتهم من ألوان المعاملة المهينة أو التعسفية أو الاستغلالية، مضيعة أن وزارة التضامن هي الوزارة التي يجب أن تؤهل من يعتلى أرفع مناصبها بوازع الخير استجابة لواقع المعاقين ذهنيًا لمواجهة عجزهم لا أن يغمطونهم بقرارات جائزة منها في الدستور مثلما كشفت عنه هذه الدعوى وهي الفتاة التي وصفتها المحكمة بأنها لا تملك لإعاقتها دفعا أو تصويبًا^(٤)".

ثانيًا: تخصيص نسبة من الوظائف للمعاقين (نظام الكوتا Quota):

تنتهج كافة الدول سياسة الوظائف المحجوزة للمعاقين، وفق ما يعرف بنظام "الكوتا quota"^(٥)، وإن كانت نسبة هذه الوظائف تختلف من دولة لأخرى، وفقا لتوجهاتها السياسية وأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية^(٦).

(١) Cass. Soc. 9 juin 1998, pourvoir, n^o95-45.019, Bull. 1998, V, n^o315.

(٢) (المادة ٤٠ تنص على أن المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة).

(٣) حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم ٨ س ١٦ ق، جريدة رسمية ع ٣٥ في ١٩٩٥/٨/٣١.

(٤) حكم محكمة القضاء الإداري، الدائرة الأولى لمحكمة الأسكندرية/ البحيرة، (الطعن رقم ٤٥١١٥، جلسة الإثنين، ٠٩ مايو ٢٠١٦). مثبت لدى الموقع الإلكتروني:/45115.elmwatin.com

(٥) Report the Council of Europe: Rehabilitation and integration of people with disabilities: policy and legislation, 7th edition, 2003, p.567.

كـ النسبة المعقولة لتشغيل المعاقين المؤهلين في القانون الأمريكي: إن قانون المعاقين الأمريكي ADA ولجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)، قد قررا مزايا عدة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ من حيث نسبة التشغيل وشروط نوعية الوظائف والإجراءات اللازمة لشغلها^(٢).

إذ يحدد القانون (ADA)، في الباب الأول المتعلق بالتوظيف، النسبة اللازم توافرها من المعاقين؛ حيث: "يتطلب من أصحاب العمل الذين يستخدمون (١٥) موظفًا أو أكثر، استخدام نسبة مناسبة من هؤلاء الموظفين من الأفراد ذوي الإعاقة المؤهلين؛ لتمكين الأخيرين من الحصول على فرص توظيف متساوية مع الأصحاء. ولذلك، يُتطلب من أصحاب العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية المعقولة للتعرف على القيود المادية أو النفسية للأفراد المؤهلين وغيره من الأمور المتعلقة بالإعاقة، من أجل استيفاء نسبة المعاقين المناسبة التي تغطي ١٥ موظفًا أو أكثر، وهو ما نظمه القانون تحت بند أولاً/ التوظيف^(٣)".

والحقيقة أن عدم تحديد المشرع الأمريكي نسبة محددة لتشغيل العمالة المعاقة، إذ يأخذ بفكرة النسبة المعقولة، قد يفتح الباب أمام تنصل أرباب الأعمال من التزامهم الاجتماعي بالتشغيل المعقول لهذه الفئة، فمفهوم المعقولية ذاته ينقصه الوضوح والتحديد، وهو ما ينبغي أن يخضع لتقدير القضاء. بيد أن ما يحمى للقانون الأمريكي، أنه ألزم صاحب العمل

^(١) Jacques Barthélémy: Solidarité accord de protection sociale complémentaire, op.cit, p.43, OECD: Sickness, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability, op.cit, p.6.

^(٢) See for example Jonathan W. Yarbrough: Consider This... Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM, August 2007, p.14. DAVID R. WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, op.cit, p.255, Valérie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261, JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.363.

^(٣) "ADA Title I: Employment Title I/ requires employers with (15) or more employees to provide a suitable persons for qualified individuals with disabilities an equal opportunities to benefit from the full range of employment-related opportunities available to others. And for example, it prohibits discrimination in recruitment, hiring, promotions, training, pay, social activities, and other privileges of employment. It restricts questions that can be asked about an applicant's disability before a job offer is made, and it requires that employers make reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of otherwise qualified individuals with disabilities, unless it results in undue hardship. Religious entities with 15 or more employees are covered under title I/ Employment". A GUIDE TO DISABILITY RIGHTS LAWS U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights Section/ title I, 2009. www.eeoc.gov, http://askjan.org.

بتلبية طلب المعاق بأداء عمله باستخدام نمط العمل عن بُعد، وكذلك بإعادة تكييف الوظائف لتتناسب مع قدرات العامل المعاق^(١).

كما نسبة تشغيل العمالة ذات الاحتياجات الخاصة في القانون الفرنسي (٦% من كل ٢٠ عامل)^(٢):

إيماناً من المشرع الفرنسي في توفير حماية اجتماعية واقتصادية فعالة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، خصص لهم نسبة من الوظائف، لا يجوز لأي صاحب عمل، سواء أكان في القطاع الخاص أو الحكومي، تقليلها بأي حال من الأحوال وإنما يمكن زيادتها. فيلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عشرين موظف أو أكثر، بتشغيل نسبة (٦%) من المعاقين من إجمالي القوى العاملة لديه^(٣).

ويلتزم صاحب العمل بنسبة الـ (٦%) أيًا كانت طريقة استخدام المعاقين؛ فسواء تقدموا إليه مباشرةً (التوظيف المباشر لذوي الإعاقة) أو رشحتهم له مكاتب العمل (أي التوظيف عن طريق الجهة الإدارية). إذ يمكن لصاحب العمل الإعلان مباشرة عن الوظائف الشاغرة لديه بشأن المعاقين المؤهلين للعمل واستيفاء النسبة المذكورة من بينهم، كما يمكنه استيفاء هذه

(١) Ashley Z. Hager and Kristina N. Klein: Telecommuting: 10 Legal Considerations, Employee Benefit Plan Review, Aspain publisher, September 2008, pp. 9-10.

(٢) لقد ظهر نظام "الكوتا" وعمل به في فرنسا منذ عام ١٩٢٤؛ ففي مناخ التضامن بعد الحرب، بدأت الجمعيات تبحث عن حلول ووسائل لحماية المعاقين عقلياً ومنها ضمان وظائف لهم، ومنذ عام ١٩٥٠ عقدت اتفاقية مناهضة التمييز (١٩٥٣)، والتي كفلت عدم التمييز للأشخاص على أساس الإعاقة. ثم جاء القانون ٢٣ نوفمبر ١٩٥٧ بشأن إعادة تصنيف العمال المعوقين، والذي نظم تفصيلاً نظام الحصص في العمل للمعاقين، وقد عدل هذا القانون فيما بعد بالقانون ٣٠ يونيو ١٩٧٥، والذي اعترف بأن الحصول على فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة هو "واجب وطني" من أجل التضامن مع المعاقين. ثم نظمت ثلاثة قوانين تدريجياً السياسة المتبعة لتوفير فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، أيًا كان مكان العمل وتنظيم نظام الكوتا تفصيلاً ونسبة التوظيف، وهي: قانون ١٠ يوليو ١٩٨٧، وقانون ٢ يناير ٢٠٠٢، ثم قانون ١١ فبراير ٢٠٠٥ بشأن المساواة في الحقوق والفرص للأشخاص ذوي الإعاقة.

Selma Amira et Monique Meron: L'activité professionnelle des personnes handicapées, op.cit, p.174, Thierry Nouvel et autres: Le travail des personnes handicapées, op.cit, p.8.

(٣) Pierre Le Queau: La compréhension sociale du handicap, ouvrage collectif, op.cit, p.32.

يبد أن مختلف الدول قد نظمت نظام الكوتا بنسب متفاوتة؛ فاختلقت حصص العمل المخصصة للمعاقين من دولة إلى أخرى، فعلى سبيل المثال نجدها في ألمانيا (١١%)، وفي أسبانيا (٩%)، أما في إيطاليا فهي (٧%) من إجمالي القوى العاملة في هذه الدول. وبالتالي، تختلف حصص العمل المخصصة للمعاقين من دولة إلى أخرى وفقاً لوضعها الاقتصادي والاجتماعي، والذي يمثل انعكاس للاختلافات بين الأنظمة في الدعم الوطني والمساعدة للإعاقة.

Selma Amira et Monique Meron: L'activité professionnelle des personnes handicapées, op.cit, p.177.

النسبة ممن ترشحهم له الجهة الإدارية، والتي توفر له مشقة البحث والاختيار لاستيفاء النسبة المذكورة^(١).

ولم يقتصر المشرع الفرنسي على تنظيم حصص التوظيف الإلزامي " Un quota d'emploi obligatoire" للعمال المعوقين *travailleurs handicaps* على مجرد تحديد نسبة (٦%) فحسب، بل حدد نسب معينة من داخل هذه النسبة لشرائح معينة من المعاقين؛ ومن ذلك على سبيل المثال نسبة (٣%) اللازم استيفائها للعمل في المدارس العادية، ونسبة (١٠%) اللازم استيفائها من معاقى الحرب كالمشوهين من آثار الحرب؛ والتي خصصت لتعويضهم عن الواجب الوطني الذي ساهموا فيه وتخلف عنه حالة العجز الموصمين بها^(٢).

هذا، وقد فرض قانون المساواة في الحقوق والفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، ١١ نوفمبر ٢٠٠٥، عقوبات على صاحب العمل الذي يخل بالتزامه باستخدام نسبة معينة من المعاقين المؤهلين، خاصة المؤسسات التي تستخدم أكثر من ٢٠ موظف، أهمها الغرامة، فضلا عن التشغيل^(٣).

نسبة تشغيل العمالة ذات الاحتياجات الخاصة في القانون المصري:

يلتزم صاحب العمل، بمقتضى قانون تأهيل المعوقين المصري رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥، بتشغيل نسبة من المعوقين قدرها (٥%) من حجم العمالة الموجودة لديه؛ ففي القطاع الخاص يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عامل فأكثر في مشروع واحد، باستخدام (٥%) من مجموع عدد العمال لديه، ولا يؤثر على هذه النسبة، أن يؤدي العمل في مكان واحد أو في أماكن متفرقة؛ فالعبرة بالعدد الإجمالي المستخدم لدى صاحب العمل، وبغض الطرف عن نوع النشاط الذي يزاوله هذا الأخير^(٤).

ويمكننا القول أن مسلك المشرع في تخصيصه لهذه النسبة يجد مبرره في أن حجم أية منشأة تحتوي على خمسين عاملاً تكون قد استوفت الحد الأدنى والذي ينبئ بدوره عن قدرتها المالية في تحمل الالتزام باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن المجموع الكلي لعمالها.

(١) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, pp. 14-15.

(٢) Emmanuel Dokès: De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur, op.cit, pp.204-205.

(٣) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, p.15, Selma Amira et Monique Meron: L'activité professionnelle des personnes handicapées, op.cit, p.174.

(٤) راجع د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٢٩.

ومن أجل إضفاء مزيد من الحماية على الأشخاص ذوي الإعاقة، ألزم المشرع صاحب العمل باستيفاء نسبة الـ (٥ %) على مستوى كل فرع من الفروع التابعة للمركز الرئيسي، وذلك بموجب المادة (٩) من التعديل رقم ٤٩ لعام ١٩٨٢، بعد أن كان هذا الالتزام شاملاً مستوى المنشأة ككل وليس الفروع في ظل قانون التأهيل رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥^(١).

وغني عن البيان أن صاحب العمل يلتزم بهذه النسبة طالما استوفي الخمسين عاملاً بغض الطرف عما إذا كان لديه وظائف شاغرة لهم أم لا (م ٩ من قانون التأهيل).

ومراعاة من المشرع المصري لأوضاع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، فقد ألزم صاحب العمل - الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر - باستخدام الأطفال المعاقين بحد أدنى اثنين في المائة (٢%) من بين نسبة الخمسة في المائة المنصوص عليها في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين^(٢).

وبشأن العاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام، فإن المشرع قد أوجب أيضاً تخصيص نسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من الإدارات العامة للمعاقين المؤهلين، مع إلزام هذه الوحدات باستيفاء النسبة المذكورة من المعاقين المقيمين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة (م ١٠ من قانون التأهيل)^(٣). ويلتزم صاحب العمل بتشغيل هذه النسبة من المقيدين لدى مكاتب القوى العاملة،

(١) هذا، وينتقد اتجاه فقهي مسلك المشرع في هذا التعديل؛ حيث أنه وإن كان يهدف إلى التيسير على المعاقين في توفير فرص العمل في النطاق الجغرافي لكل فرع يقع في دائرة إقامتهم، غير أنه يسبب مشقة لصاحب العمل وكان من المستحسن أن يترك صاحب العمل وشأنه في استيفاء النسبة المطلوبة في أي فرع من فروع منشأته وفقاً لاحتياجاته الفعلية من العمالة، فيمكنه أن يستخدم العمالة المعاقة جميعهم في فرع واحد أو يوزعهم على عدة فروع. راجع د. د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٨.

(٢) فقد نصت المادة (٨٢) من قانون الطفل المصري رقم ١٢٦ لعام ٢٠٠٨، على أنه: "على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر - سواء كانوا يعملون في مكان أو أمكنة متفرقة في مدينة أو قرية واحدة - استخدام الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة، بحد أدنى اثنين في المائة من بين نسبة الخمسة في المائة المنصوص عليها في قانون تأهيل المعوقين".

(٣) وفي هذا الشأن نود الإشارة إلى قرار وزير التنمية الإدارية رقم ٦٩١ لسنة ٢٠٠١ بشأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين بالوظائف المخصصة لهم ب وحدات القطاع الحكومي. فقد صدر هذا القرار من السيد وزير الدولة للتنمية الإدارية لسنة ٢٠٠١ والذي نص في مواده على ١٠ مواد بشأن تنظيم إجراء تعيين المعاقين المعنيين ضمن نسبة الإلزام 5% في القطاع الحكومي بالدولة: جمهورية مصر العربية قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 691 لسنة 2001 بتاريخ ١١ / ٧ / ٢٠٠١).

القرار بشأن قواعد وإجراءات تعيين المعاقين في الوظائف المخصصة لهم ب وحدات القطاع الحكومي:
المادة : (1) يكون تعيين المعاقين بقرار من المحافظ المختص في الوظائف التي يتم احتجازها بنسبة (٥%) من أعداد ومسميات

المادة : (2) يتولى ديوان عام المحافظة بعد التصريح بتعيين دفعة جديدة من المعاقين القيام بتلقي طلبات

ولو لم ترشحهم هذه الأخيرة، وعند عدم استيفائه هذه النسبة ممن يختارهم هو، يضطر لتشغيل من ترشحهم له الجهة الإدارية المختصة^(١) (٢).

وتطبيقاً لما سبق، قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن صاحب العمل مسؤول عن توفير وظيفة للعامل المعاق، وهذا الالتزام مصدره القانون الذي ألزمه باستخدام عدد مناسب من العمال المعاقين في منشأته التي تستخدم ١٥ عاملاً فأكثر، ولا يجوز التنصل من هذا الالتزام القانوني^(٣).

كما قضت محكمة النقض الفرنسية بأن صاحب العمل ملزم بتوفير وظائف للعاملين المعاقين واستخدام النسبة التي حددها القانون (٦%) لكل منشأة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر، ولا يجوز له التنصل من تنفيذ هذا الالتزام القانوني^(٤).

المادة : (3) تتولى السلطة المختصة توزيع جملة أعداد الدرجات المخصصة للمعاقين على مستوى المحافظة بحيث تتحدد النسبة...

المادة : (4) يشترط عند التقدم لشغل وظائف المعاقين ضرورة إرفاق شهادة التأهيل المستخرجة من مكاتب الشؤون الاجتماعية

المادة : (5) في جميع الأحوال يتعين ترتيب المعاقين المتقدمين لشغل الوظائف في كشوف مستقلة وذلك بإعداد كشف مستقل

المادة : (6) تتحدد أسماء المرشحين للتعين من المعاقين

المادة : (7) يراعى أن يكون تعيين المعاقين بجهات عمل قريبة من محل إقامة كل

المادة : (8) يتم إحقاق المعاقين بوظائف تتناسب مع ظروفهم وتتوافر فيهم شروط شغلها، ويراعى أن يكون تعيين المعاقين

المادة : (9) تصدر السلطة المختصة بكل وحدة إدارية بخلاف وحدات الإدارة المحلية قرارات تعيين المعاقين في حدود الأعداد

المادة : (10) ينشر هذا القرار في الوقائع... . التوقيع : محمد زكي أبو عامر - وزير الدولة للتنمية الإدارية".

(١) انظر د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٢٩، د. فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل الفردي، دار الإسراء للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٩٨.

(٢) في حين نجد المادة (٨٢) من قانون الطفل المصري نصت على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر - سواء كانوا يعملون في مكان أو أمكنه متفرقة في مدينة أو قرية واحدة. باستخدام الأطفال المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوي العاملة، بحد أدنى اثنين في المائة من بين نسبة الخمسة في المائة المنصوص عليها في قانون تأهيل المعوقين. ثم عاد المشرع ونظم عمل العمال ذوي الاحتياجات الخاصة لدى الحكومة؛ وهو ما نصت عليه المادة (٨١) من قانون عمل الطفل المصري؛ والتي قررت أن وزير القوي العاملة، بالاتفاق مع وزير الشؤون الاجتماعية، يصدر قراراً بتحديد أعمال معنية بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام وقطاع الأعمال العام تخصص للمعاقين من الأطفال الحاصلين علي شهادة التأهيل، وذلك وفقاً للقواعد المنظمة لذلك قانوناً.

(٣) Supreme Court; Weyers v. Lear operations Crop., 359, F. 3d 1049, 1056-57 (8th 2004), Supreme Court; Meritor Sav. Bank, FSB., v. Vinson, 477. U.S. 57, 72 (1986).

(٤) Cass. Soc. 17 juin 2005; pourvois n^o03-42.596 et 03-43. 167, Bull. 2005, V, n^o203).

وفي مصر، قضت محكمة النقض، في واحد من أهم أحكامها، أن: "مؤدى نص المادتين ١٠ و ١٦ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين المعدل بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ أن المشرع ألزم وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام بتخصيص نسبة ٥% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل، ولها استيفاء هذه النسب واستخدام المعوقين المقيدون في مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها، أو من تلك التي تقوم مكاتب القوى العاملة بترشيحها لهم، وتلتزم جهة العمل في أي من هذه الجهات إذا امتنعت عن استخدام المرشح أن تدفع له الأجر أو المرتب المقرر له أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها من تاريخ إثبات المخالفة لمدة لا تتجاوز سنة من زوال هذا الالتزام إذا قامت بتعيين المعوق أو التحقق بعمل آخر من تاريخ التعيين أو الالتحاق بالعمل^(١)".

وفي ماسبة أخرى، قضت المحكمة ذاتها بأن: "...المادة العاشرة من هذا القانون تقضي بتخصيص عدد من الوظائف داخل وحداتهم لا تقل نسبتها عن ٥% من مجموع عدد العاملين بها، يتم استفادها عن طريق شغلها بالمعوقين إذا كانوا مسجلين بمكاتب القوى العاملة، ومرشحين من قبلها. ولا يعدو ذلك أن يكون تمييزاً منهيها عنه بنص المادة ٤٠ من الدستور...، وحيث إنه وإن صح القول بأن تقرير أولوية لبعض المواطنين على غيرهم في مجال العمل، لا يجوز إلا بناء على نص في الدستور، إلا أن استخدام المعوقين داخل كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة، أو الهيئات العامة، أو القطاع العام - من خلال تخصيص عدد من وظائفها لا يزيد عن ٥% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة - لا يعتبر تقريراً لأولويتهم على من عداهم^(٢)".

كما قضت المحكمة الإدارية العليا، بأن: "... نص الحكم على أحقية ذوي الاحتياجات الخاصة في التعيين بالوظائف العامة ضمن نسبة الـ ٥% المقررة لهم قانوناً، ودون التزام مع غيرهم ممن حباهم الله بنعمة الصحة السوية تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص. واستندت المحكمة في حيثيات حكمها إلى أن الواضح من التطور التاريخي لأوضاع ذوي الاحتياجات الخاصة، وقواعد معاملتهم، أن كثيراً من الوثائق الدولية منحتهم الرعاية التي يقتضيها إنماء قدراتهم، وأن جهوداً تبذل من أجل تشخيص عوارضهم في مهدها، وقبل استفحال خطرهم، ثم تقييمها للحد من آثارها، وأن آراءً عديدة تدعو الدول على تبين اتجاهاتها، لأن تنقل إلى مجتمعاتها من خلال حملاتها الإعلامية بوجه خاص، ما يبصرها بأن ذوي الاحتياجات الخاصة مواطنون

(١) قضاء محكمة النقض في [الطعن رقم ١٨٥٩ - لسنة ٧٢ ق - تاريخ الجلسة ٢٥ / ٠٩ / ٢٠٠٥].

(٢) حكم المحكمة الدستورية العليا (في الطعن رقم ٨ لسنة ١٦ قضائية، "دستورية"، بالجلسة المنعقدة في ٥ / ٨ / ١٩٩٥ م).

ينبغي منحهم من الحقوق ما يكون لازماً لمواجهة ظروفهم الذاتية التي لا يملكون دفعها، لتمهد بذلك للقبول بالتدابير التي تفرضها، وتعينهم على مواجهة مسؤولياتهم^(١).

٢- دستورية التمييز الإيجابي لصالح العمالة ذات الاحتياجات الخاصة:

باديء ذي بدء، إن تقرير أولوية لبعض المواطنين على غيرهم في مجال العمل لا يجوز إلا بناء على نص دستوري، وبشرط أن تقتضيه الضرورة الاجتماعية. ومن ثم فإن استخدام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الإدارات (العامة والخاصة) لا يعتبر في ذاته تفضيلاً لهم على من عداهم^(٢). وبالتالي فإن فكرة الـ(كوتا) وفقاً لنص المادة (١٠) من قانون التأهيل، رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥، لا تخالف مبدأ المساواة بين العاملين؛ حيث أن هؤلاء الأشخاص وفقاً لمقتضى هذه الفكرة لا يتقدمون على غيرهم لاستيفاء حصتهم هذه، والتي لا يتحدد نطاقها إلا بنسبتها إلى مجموع العاملين في تلك الوحدة، الأمر الذي مفاده أن نصيبهم في شغل بعض الوظائف الشاغرة، لا يستغرقها، ولا ينحى من سواهم عنها، بل يطلبونها إلى جانبهم ومعهم^(٣). ومن دونها لا سبيل إلى ضمان فرص عمل يتخطون بها عوائقهم التي تنال بقدر أو آخر ملكاتهم وقدراتهم العقلية والذهنية والبدنية، فلا يكونوا في الواقع متكافئين مع الأسوياء حتى بعد تأهيلهم مهنيًا^(٤). فلهذه الاعتبارات، أوجب المشرع استخدام حدًا أدنى من المعاقين المؤهلين من مجموع عدد عمال المنشأة، سواء كانت عامة أو خاصة. بحيث لا يكون المعاقين أقل شأنًا من غيرهم الأسوياء، وتتكافأ فرصهم الوظيفية من أجل دمجهم مع غيرهم في سوق العمل^(٥).

ومن ثم، فإن التدابير الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة ومنها تخصيص نسبة من الوظائف، لا تعتبر تمييزًا مخالفًا للدستور أو القانون أو لاتفاقية حظر التمييز (النافذة في مصر اعتبارًا من ١٥/٩/١٩٦٠)؛ حيث إن مبتغاها هو إيلاء الاعتبار الشخصي لأشخاص من نوع خاص خصائص متطلباتهم الناشئة عن عجزهم، وإعاقتهم واعترافًا بحاجتهم إلى حماية من نوع خاص يتناسب مع تلك الإعاقة^(٦).

(١) (حكم المحكمة الإدارية العليا في الدعوى رقم ٨٦١٨ لسنة ٦١ ق، جلسة ٢٨-٠٥-٢٠١٦).

(٢) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129, Mare- Thérèse Lanquetin: Un tournant en matière de preuve des discriminations, op.cit, p. 589.

(٣) د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٣٠.

(٤) JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.355.

(٥) Pierre Le Queau: La comprehension sociale du handicap, ouvrage collectif, op.cit, p.35.

(٦) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٨، ١٥٧.

وتطبيقا لما سبق، قضت المحكمة الدستورية العليا بأن " استخدام المعوقين داخل كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة، أو الهيئات العامة، أو القطاع العام - من خلال تخصيص عدد من وظائفها لا يزيد عن ٥% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة - لا يعتبر تقريرا لأولويتهم على من عداهم - ذلك أن الأولوية في مجال العمل - وأيا كانت الأداة القانونية التي أنشأتها - تعني في المقام الأول، أن يتقدم أصحابها على غيرهم من العاملين، مستأثرين من دونهم بالوظائف الشاغرة، فلا يلج أبوابها أحد ليزاحمهم فيها، أو يتقاسمها معهم، بل ينفردون بها، ويتصدرون شغلها، ليكون احتكارهم لها واقعا حيا، معززا بقوة القانون، ومتضمنا استبعاد غيرهم من أن يطلبوا لأنفسهم نصيبا منها، مادام أن من يتقدمونهم قانونا، ما يرحوا غير مستوفين لاحتياجاتهم الوظيفية بكاملها. ولا كذلك تخصيص حصة للمعوقين مقدارها ٥% من مجموع عدد العاملين بالوحدة الإنتاجية أو الخدمية وفقا لنص المادة العاشرة من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين، ذلك أن المعوقين وفقا لحكمها، لا يتقدمون على غيرهم لاستيفاء حصتهم هذه - التي لا يتحدد نطاقها إلا بنسبتها إلى مجموع العاملين في تلك الوحدة - وهو ما يعني أن لهم نصيبا في مواقع العمل الشاغرة لا يستغرقها، ولا ينحى من سواهم عنها، بل يطلبونها إلى جانبهم، ومعهم. وحيث إن تنظيم أوضاع المعاقين - وطنيا كان أم دوليا - توحي دوما ضمان فرص يتخطون بها عوائقهم، ويتغلبون من خلالها على مصاعبهم، ليكون إسهامهم في الحياة العامة ممكنا وفعالا ومنتجا. ذلك أن نواحي القصور التي تعرض لهم، مردها إلى عاهاتهم، ومن شأنها أن تقيد من حركتهم، وأن تنال بقدر أو بآخر من ملكاتهم، فلا يكونون "واقعا" متكافئين مع الأسوياء حتى بعد تأهيلهم مهنيا، لتبدو مشكلاتهم غائرة الأبعاد، لا تلائمها الحلول المبتسرة، بل تكون مجابهتها، نفاذا إلى أعماقها، وتقريراً لتدابير تكفل استقلالهم بشؤونهم، وانصرافا إلى مناهج علمية وعملية تتصل حلقاتها، وتتضافر مكوناتها، متخذة وجهة بذاتها، هي ضمان أن يكون المعوقون أكثر فائدة، وأصلب عودا، وأوثق اتصالا بأممتهم. وكان لازما وقد تعذر على المعوقين "عملا" أن تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم، أن يكون هذا التكافؤ مكفولا "قانونا" على ضوء احتياجاتهم الفعلية، وبوجه خاص في مجال مزاولتهم لأعمال بعينها، أو الاستقرار فيها، مع موازنة متطلباتها بعوارضهم التي أعجزتهم منذ ميلادهم، أو بما يكون قد طرأ من أسبابها بعدئذ، وآل إلى نقص قدراتهم عضويا أو عقليا أو حسيا، لتتضاءل فرص اعتمادهم على أنفسهم^(١)."

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا (في الطعن رقم ٨ لسنة ١٦ قضائية، "دستورية"، بالجلسة المنعقدة في ١٩٩٥/٨/٥ م).

كما قضت المحكمة الإدارية العليا، بأن: استخدام ذوي الاحتياجات الخاصة داخل كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات العامة أو القطاع العام، من خلال تخصيص عدد من وظائفها لا يزيد عن ٥% من مجموع العاملين بكل وحدة، لا يعتبر تقريراً لأولوياتهم على من عداهم، ذلك لأن الأولوية في مجال العمل تعني أن يتقدم أصحابها على غيرهم من العاملين، مستأثرين من دونهم بالوظائف الشاغرة، ليكون تعيينهم بها معززا بقوة القانون، ومتضمناً استبعاد غيرهم من أن يطلبوا لأنفسهم نصيباً منها، بل كانت هذه النسبة المقررة قانوناً لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي ما شرعت إلا لتلأفي أوجه القصور (واقعا) بينهم وبين من حباهم الله بنعمة الصحة السوية، فبدون إنفاذ هذه النسبة لا تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم من الأسوياء بدنياً، ويظل تقرير الأولوية بين أرباب هذه النسبة من بين المتقدمين لشغل الوظائف العامة على أساس المعايير المحددة قانوناً كأصل عام^(١).

٣- مدى تعارض إلزام صاحب العمل بتخصيص نسبة من الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة مع الحرية التعاقدية؟

إذا كان الأصل في العقود، هو الحرية، والاستثناء هو التقييد؛ ففي إلزام صاحب العمل بتخصيص نسبة من الوظائف للمعاقين المؤهلين شبهة خروج على هذا الأصل. بيد أن هذه الحرية ليست حقاً مطلقاً، بل مقيدةً بعدة اعتبارات؛ فقد يورد المشرع عليها بعض القيود التي تنظم ممارستها؛ كطابع النظام العام أو القواعد الشكلية أو إعادة التوازن الاقتصادي الذي اختل بين أطراف علاقة العمل انتصافاً أو ميلاً إلى جانب الطرف الضعيف، لا سيما وإن كان معاقاً^(٢). فالمستقر عليه قانوناً أن مبدأ الحرية التعاقدية لا يغل يد المشرع في التدخل لتنظيمها؛ وصولاً إلى تحقيق مقتضى فكرة العدالة التي ينشدها أي نظام قانوني وضعي، طالما كان له مسوغه^(٣).

هذا، ويستفاد من نص المادة (١٦) من قانون تأهيل المعاقين، أن لصاحب العمل الحرية في استيفاء النسبة المقررة للمعاقين كيفما شاء، سواءً ممن تقدموا إليه مباشرةً أم ممن ترشحهم مكاتب القوى العاملة، وكذلك يُستفاد من جوازية الحكم بالجزاء المدني على صاحب العمل الذي يرفض استخدام المعاق المرشح له من قبل مكاتب القوى العاملة^(٤)، حرية

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الدعوى رقم ٨٦١٨ لسنة ٦١ ق، جلسة ٢٨/٥/٢٠١٦.

(٢) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, pp. 14-15.

(٣) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٧، ١٥٨.

(٤) وكذلك نصت المادة (٣٣) من قانون العمل الموحد على أنه "لا يجوز شغل الوظائف والأعمال الخالية بغير العاجزين إلا بعد إنقضاء أسبوع من تاريخ إخطار مكتب التوظيف والتخديم عنها". ويستنتج من هذا النص أن صاحب العمل له الحرية في استيفاء نسبة الخمسة بالمائة من غير المرشحين من قبل مكتب القوى العاملة، ولا يعد مخالفاً لعدم

صاحب العمل استخدام المعاق المرشح أو رفض استخدامه، وفي كل الأحوال يجب أن يستند قرار صاحب العمل بالرفض إلى أسباب موضوعية كافقتاد شرط الصلاحية المهنية ويخضع قراره هذا لرقابة القضاء^(١).

ومن جانبها، قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن إلزام صاحب العمل بتوفير وظائف للمعاقين في حدود النسبة التي حددها القانون، لا يمثل قيدها على حريته التعاقدية، بقدر ما يعد مراعاة لظروف العامل المعاق ومساهمة في مساعدته في التغلب على حالة العجز لديه^(٢).

كما قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية بأن: "... وحيث إن هذا النوعي مردود بأن حرية التعاقد - وأيا كان الأصل الذي تتفرع عنه أو ترد إليه - لا تعني على الإطلاق أن يكون لسلطان الإرادة دور كامل ونهائي في تكوين العقود، وتحديد الآثار التي ترتبها. ذلك أن الإرادة لا سلطان لها في دائرة القانون العام. وقد يورد المشرع في شأن العقود - حتى ما يكون واقعا منها في نطاق القانون الخاص - قيودا يردى على ضوئها حدودا للنظام العام لا يجوز اقتحامها. وقد يخضعها لقواعد الشهر أو لشكلية ينص عليها. وقد يعيد إلى بعض العقود، توازنا اقتصاديا اختل فيما بين أطرافها. وهو يتدخل إيجابيا في عقود بذواتها محورا من التزاماتها انتصافا لمن دخلوا فيها من الضعفاء، مثلما هو الأمر في عقود الإذعان والعمل. ولزال يقلص من دور الإرادة في عقود تقرر تنظيما جماعيا ثابتا **Contrats collectifs** كتلك التي تتضمن تنظيما نقابيا، بما مؤده أن للمشرع أن يرسم للإرادة حدودا لا يجوز أن يتخطاها سلطتها، ليلظ دورها واقعا في إطار دائرة منطقية، تتوازن الإرادة في نطاقها، بدواعي العدل وحقائق الصالح العام. ومن ثم لا تكون حرية التعاقد - محددة على ضوء هذا المفهوم - حقا مطلقا، بل موصوفا. فليس إطلاق هذه الحرية وإعفاؤها من كل قيد، بجائز قانونا، وإلا آل أمرها سرابا أو انفلاتا. **Freedom of Contract is a qualified freedom to do as one wills, or to contract as one chooses.** and not an absolute right. There is no absolute freedom to do as one wills, or to contract as one chooses

وحيث إن مؤدى ما تقدم، أن ضمان الحرية لا يعني غل يد المشرع عن التدخل لتنظيمها، ذلك أن الحرية تفيد بالضرورة مباشرتها

استيفائه هذه النسبة طالما أن مكتب القوى العاملة لم يرشح له أحدا خلال فترة أسبوع من إبلاغه بالوظائف الشاغرة لدى صاحب العمل ولم يتقدم إليه أحدا لشغلها.

(١) Emily A. Benfer: The ADA Amndments Acts: An overview of Recent Changes to the Amicans with Disabilities Act, American Constitutin society for law and policy, September, 2009, p.19.

د. حسام الدين كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٣٠.

(٢) Supreme Court; Rohan v., Networks Presentations LL, 375, F.3d, (4th Cir. 2004).

دون قيود جائزة arbitrary restraints وليس إسباغ حصانة عليها تعفيها من تلك القيود التي تقتضيها مصالح الجماعة، وتسوغها ضوابط حركتها. متى كان ذلك، وكانت القيود التي فرضتها النصوص المطعون عليها على من يملكون سلطة التعيين في القطاع العام، غايتها ضمان فرص حقيقية، للمعوقين تكفل إنصافهم في مجال العمل، فإن النعي عليها إخلالها بحرية التعاقد، ومخالفتها بالتالي لنص المادة (٤١) من الدستور، يكون على غير أساس^(١).

كما قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية، في أحد أحكامها، بأنه: "... لا يعد إنفاذ هذا الحق لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة بمثابة قيد على سلطان الإدارة، عندما تقوم باستخدام حقها القانوني في إجراء التعيين بالوظائف الشاغرة لديها، لأن الأصل العام أن يكون للإدارة السلطان الكامل في حدود الإطار الذي يحدده لها القانون، خاصة في إطار القانون العام، بما مؤداه أن للمشرع أن يرسم للإدارة حدودا وقيودا لا يجوز أن تتجاهلها أو تتخطاها، ليظل عملها الإداري واقعا في إطار الفعل القانوني الذي يتحقق نتيجة له العدل والصالح العام، وبما مؤداه أن حرية الإدارة في التعيين لا يعني غل يد المشرع عن التدخل لتنظيم هذا الأمر، فمتى تدخل المشرع بقيود - بما فرضه القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م - وكانت غايته ضمان فرصا حقيقية لذوي الاحتياجات الخاصة تكفل إنصافهم في مجال العمل فإن النعي عليها يعد مخالفا للقانون والدستور^(٢)".

٤- تقدير نظام الكوتا:

بادئ ذي بدء، يُحمد للمشرع، في جل النظم القانونية القانونية، مراعاته للعمال المعاقين إذ يحجز لهم نسبة من الوظائف والزام أصحاب الأعمال، باستخدامها، وهو ما يُعد ميزة إيجابية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، تكمن في توفير فرص عمل لهم كسبيل لدمجهم في سوق العمل. ولكن هذا المسلك ما زال يعتوره الكثير من أوجه القصور من وجهة نظرنا، والتي من بينها:

١. التزام صاحب العمل بتشغيل نسبة من المعوقين (٥%) في القانون المصري يعيبه أن هذه النسبة تُعد قليلة مقارنة بدول أخرى، كما أنه لا يسري في الحالات التي لا يسري فيها قانون العمل على بعض العمال، كعمال العرضيين. وعليه، تعتبر هذه النسبة

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا (في الطعن رقم ٨ لسنة ١٦ قضائية، "دستورية"، بالجلسة المنعقدة في ٥/٨/١٩٩٥م).

(٢) (حكم المحكمة الإدارية العليا في الدعوى رقم ٨٦١٨ لسنة ٦١ ق، جلسة ٢٨-٥-٢٠١٦).

من أدنى النسب المقررة لتوظيف المعاقين عالمياً، الأمر الذي قد يجعل مصر تتصدر قائمة الدول التي لا توفر حماية فعالة للمعاقين.

٢. ليس هناك جزاءات رادعة تطبق على صاحب العمل المخالف لالتزام توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بنظام الكوتا؛ إذ بإمكانه التحلل من تنفيذ ذلك الالتزام ودفع غرامة أو تعويض لهؤلاء الأشخاص دون أية مسؤولية عليه، ومن ثم تفتقد الغاية الحقيقية التي تغيهاها المشرع بتقرير هذه النسبة. وبالتالي إذا كان لا بد من تخصيص نسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، فإنه يمكن تحديدها بصورة رقمية؛ أي من خلال تحديد شرائح تصاعدية يكون حدها الأدنى ثلاثة عمال لكل خمسين عاملاً غير معوق وتزيد بواقع عاملاً واحداً لكل خمسة وعشرين عاملاً إضافياً غير معوق.

٣. لا فضل - مع بعض الكتاب^(١) - على مستوى السياسة التشريعية تحديد الحد الأدنى لاستخدام المعاقين تحديداً نسبياً قد يجد معوقات في تطبيقه؛ حيث إن النسبة المحددة تحدد بكسور يترتب على جبرها لصالح المعاق ضرراً بصاحب العمل في إلزامه نسبة أكثر من المحددة تشريعياً وجبره على ذلك، كما في جبرها لصالح صاحب العمل فيه إجحاف بحقوق المعاق.

٤. أن تخصيص نسبة من الوظائف للمعاقين في بعض القطاعات، سيما في الجهاز الإداري، يمثل عملاً وهمياً لهؤلاء الأشخاص؛ فإلحاقهم بالعمل لا يحقق أي زيادة في الانتاجية. ولذلك، نتفق مع البعض^(٢)، في أن ما يحصل عليه هؤلاء العمال المعاقين لا يُعد أجراً بل هو أقرب إلى إعانات البطالة وعلى الأخص البطالة المقنعة. وعليه، يلزم تغيير السياسة التشريعية المقررة لتأهيل المعاقين؛ حيث إنه لا تكفي شهادة التأهيل الحاصل عليها المعاق لإثبات كفاءته لأداء العمل، فهي لا تكفي للدلالة على قدرة المعاق الفعلية للقيام بمتطلبات الوظيفة، فيمكن أن تجعله عالة على المنشأة غير قادر على القيام بالعمل.

(١) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٨.

(٢) د. أحمد حسن البرعي: الخصصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطة قومية للعلاج، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، حقوق المنصورة، عدد خاص، المجلد الأول، العدد الحادي والعشرين (٢١)، أبريل ١٩٩٧، ص ١٧٣، د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٨٣.

المطلب الثاني

التوظيف النوعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

تحتوي أية منشأة على العديد من الوظائف، وبطبيعة الحال قد لا تتناسب بعضها مع الشخص ذي الإعاقة، وهو ما تتباين النظم القانونية المختلفة فيما بينها بشأن نوعية الوظائف التي توفرها للمعاقين، وكذلك في طريقة معالجة ذلك سواء في صورة إلزامية المنشأة بإعادة تكييف وظائفها أم غيرها من سبل.

أولاً: المعايير اللزوم توافرها في الوظائف المناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة:

إن عمل الشخص المعاق يُشبع الحاجة الاجتماعية والاقتصادية له كضرائه من الأصحاء، فضلاً عن إشباع الحاجة النفسية والروحانية؛ لما يبعثه فيه من اعتبارات عديدة كرد الثقة والاحتفاظ بالكرامة الإنسانية لكونه يشارك في أعباء العمل كغيره من أفراد. ويضاف إلى ذلك أن شغل المعاق للتوظيفة المناسبة له والملائمة لقدراته يُعد ملبياً لكافة رغباته واحتياجاته كإنسان^(١).

هذا، وقد تضمنت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٠٦، تنظيمًا شاملاً ومحددًا لكيفية توفير فرص عمل مناسبة لهؤلاء الأشخاص وملائمة مع أوضاعهم. فجاء نص المادة (٢٧/بند العمل والعمالة) من هذه الاتفاقية كالآتي: "١- تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

أ- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.

ب- . حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل

(١) JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.355, Valérie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261.

- متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم،
- ت- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين،
- ث- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف والتدريب المهني المستمر،
- ج- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه،
- ح- تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات والشروع في الأعمال التجارية الخاصة،
- خ- تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.
- د- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز وغير ذلك من التدابير.

- ذ- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل،
- ر- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقات للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة،
- ز- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة".

وفيما يتعلق بموقف التشريعات الداخلية، نجد قانون المعاقين الأمريكي (ADA) قد نظم توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في وظائف مناسبة لمهاراتهم وقدراتهم البدنية؛ ف جاء ملبياً للرغبات والحاجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية لهؤلاء الأشخاص. ومن ذلك؛ عدم شغل المعاق لأية وظيفة تعتمد أساساً على المجهود البدني وبغض الطرف عن درجة الإعاقة^(١).

ومن وجهة نظرنا أن المشرع الأمريكي قد وُفق في تنظيمه لشغل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة للوظائف، من حيث نوعية الوظيفة ذاتها ومن حيث طريقة أدائها. فيحمد له اشتراطه فيما يؤديه الشخص ذي الاحتياج الخاص من وظيفة أن تكون ملبية ومشبعة لاحتياجاته الاجتماعية والاقتصادية وأن تكون متناسبة مع قدراته البدنية، فضلاً عن

(١) Emily A. Benfer: The ADA Amndments Acts: An overview of Recent Changes to the Amicans with Disabilities Act, op.cit, p.19, JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, pp.363-264.

إستطاعته أدائها عن بُعد؛ أي في منزله أو غيرها من أماكن بديلة قريبة من منزله. فهو بذلك قد أشبع رغبات هؤلاء الأشخاص في مجمل متطلباتها كنظرائهم الأصحاء مما يجعلهم قوة منتجة في المجتمع.

كما كفل المشرع الفرنسي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في شغل وظائف مناسبة لقدراتهم البدنية وتعتمد في أدائها المجهود البدني الكبير، الذي يكون شاقاً على المعاق أدائه^(١).

أما المشرع المصري، فلم ينتهج نهج المشرعين الأمريكي والفرنسي؛ فقد حظر شغل المعاقين لبعض الأعمال، ومن ذلك ما نص عليه في المادة (٢٥) منه من أن الأعمال العرضية والوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب العمل تستبعد من تطبيق أحكام الفصل الخاص بتنظيم تشغيل العمال المعاقين. فالمشرع قد استثنى هذه الأعمال من نطاق الالتزام المقرر بتأهيل المعاقين لطبيعة هذه الأعمال بحيث يمكن القول أن هذه العلة تعد قرينة على تخصيص عمومية النص^(٢).

إذاً، فالقاعدة العامة بشأن نوعية الوظائف للمعاقين في الجهاز الإداري المصري هي حرية شغل أي منها، أيًا كانت الوظيفة؛ فيمكن استيفاء نسبة الخمسة بالمائة في أي وظيفة من الوظائف العامة بغير تخصيص أو حصر في وظائف بعينها^(٣). ثم أورد المشرع استثناءً على تلك القاعدة؛ فقد خول وزير الشؤون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص قراراً بتخصيص وظائف وأعمال معينة في الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها للمعاقين في حدود نسبة الخمسة بالمائة (م ١١ من قانون التأهيل رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥). وقد صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية، رقم ٢٣١ لعام ١٩٩٠، مقررًا تخصيص الوظائف والأعمال المحددة بالمكشّف المرافق لهذا القرار من الوظائف والأعمال بالجهاز الإداري للدولة للمعاقين بنسبة خمسة بالمائة. وهذا التخصيص قد ورد على سبيل المثال وليس الحصر؛ فيمكن تعيين المعاقين المؤهلين في وظائف أخرى تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وكفائتهم^(٤).

(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129, Pierre Le Queau: La comprehension sociale du handicap, ouvrage collectif, op.cit, pp.33-35.

(٢) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٩.

(٣) وقد تقررت هذه القاعدة بموجب التعديل التشريعي للمادة (١٠) بالقانون ٤٩ لعام ١٩٨٢، بعد أن نص قانون التأهيل رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥ في المادة (١٠) على أنه "... نسبة خمسة في المائة من مجموع وظائف المستوى الثالث الخالية بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها".

(٤) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٥٩.

فإذا كان الأصل في تنفيذ الالتزام باستخدام نسبة من المعاقين، أن أصحاب الأعمال والوحدات المحددة بالمادة (٩) استخدام المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة، فإن المشرع أجاز ستيفاء هذه النسبة عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة طالما أنهم مقيدون فعلاً لدى هذه المكاتب وذلك استجابة لدواعي المرونة (م ٩-١٠) (١).

ويتضح لنا أن المشرع المصري نظم نوعية الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بطريقة متباينة عن تنظيمها في أي نظام مقارن؛ حيث إن شاغله الأعظم هو توفير نسبة الخمسة في المائة فحسب وليس توفير نوعية من الوظائف متناسبة مع قدرات وكفاءات هؤلاء الأشخاص.

- شهادة التأهيل قرينة قاطعة على صلاحية المعاق لشغل الوظائف المحجوزة:

تعد شهادة التأهيل التي يحصل عليها المعاق من أحد مكاتب القوى العاملة، إجازة له بمزاولة العمل. وقد أعتت المادة (١٣) من قانون تأهيل المعاقين، المرشحين من قبل مكاتب القوى العاملة من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة، دون غيرهم ممن يتقدمون مباشرة إلى صاحب العمل، فشهادة التأهيل الحاصل عليها المعاق تعتبر ترخيصاً له بكونه لائقاً صحياً لمزاولة العمل، كاستثناء من القواعد المنظمة لأحكام اللياقة الصحية (م ١٢ من قانون التأهيل). ومن ثم، يمتنع على صاحب العمل أو الوحدة الإدارية رفض استخدام المعاق . سواء تقدم مباشرة أو كان مرشحاً من قبل الجهة الإدارية . لسبب راجع إلى عجزه الوارد بشهادة التأهيل.

وينتقد اتجاه فقهي (٢)، تؤيده، المفارقة بين المعاق المرشح من مكاتب القوى العاملة والمتقدم مباشرة، استناداً إلى أن الأخير شخص ذو احتياج خاص ومؤهل لشغل الوظائف المخصصة لفتته. ولكن حقيقة الأمر أن المشرع قد أراد تحفيز جُل المعاقين على سرعة التقدم إلى مكاتب القوى العاملة، ليس فحسب للحصول على وظيفة ما، بل أيضاً للإعفاء من شرط اجتياز امتحان الوظيفة، في الوقت الذي أهدر فيه حماية المعاق المتقدم مباشرة إلى صاحب العمل، سيما في ضوء الغرض من قانون التأهيل إذ يهدف إلى تأهيل المعاق لجعله قادراً على أداء العمل، كما أنه ليس هناك نص قانوني مانع . سواء لصاحب العمل أو للجهة الإدارية .

(١) فقد نصت المادة (٩) من قانون التأهيل رقم ٣٩ لعام ١٩٧٥، على أنه "على أصحاب الأعمال... استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها...، ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة". كما نصت المادة (١٠) من ذات القانون على أنه "يجوز لأي من هذه الجهات، استخدام المعوقين المقيدون في مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها وتحسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها".

(٢) د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، مرجع سابق، ص ١٦١.

من أن يبدأ استخدام المعاق المؤهل بمقتضى عقد عمل تحت الاختبار قبل أن يرتبط معه بعقد عمل بات.

ثانيًا: التزام المنشأة بإعادة تكييف وظائفها لتتلائم مع احتياجات المعاقين: يُعد تغيير بعض وظائف المنشأة مطلبًا جوهريًا لتوفير فرص عمل للمعاقين حال عدم توافرها في المنشأة دون هذا التغيير^(١). وفي كل الأحوال، يجب أن يكون تغيير الوظائف بالمنشأة قائم على أسس منهجية مرجعها الرغبة الحقيقية في دمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في المنشأة مع نظرائهم من العمال الأصحاء، وفق ما تعرف بفكرة الكرونة المهنية.

بـ المرونة المهنية:

مقتضى فكرة المرونة المهنية، أن يُعاد النظر في الطبيعة القانونية التي اصطبغت بها قواعد قانون العمل لصالح الاعتبارات التي يفرضها الواقع العملي لعلاقات العمل لحماية الطرف الضعيف^(٢). ومن وجهة نظرنا أن حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، أدعى إلى استحضار المرونة المهنية، بمعنى أكثر اتساعًا من ذلك المتعارف عليه في تنظيم علاقات العمل^(٣)، بغرض خلق فرص عمل مناسبة لهم وملبية لرغباتهم.

لذا، يتعين على أصحاب الأعمال عدم المبالغة في الربط بين العمليات الاقتصادية وزيادة الانتاجية في المنشأة واستخدام العمالة، مراعاة للأوضاع الخاصة للعمالة ذات الاحتياجات الخاصة؛ فمقتضى فكرة المرونة أن يتم استخدام هذه العمالة وتأهيلها على نحو

(١) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261.

(٢) Emily A.Benfer: The ADA Amndments Acts: An overview of Recent Changes to the Amicans with Disabilities Act, op.cit, pp. 20-22.

(٣) ونشير في هذا الشأن إلى أن فكرة المرونة، في مجال استخدام العمالة، مظاهر عديدة أهمها نوعان: أولهما هي المرونة ذات الطبيعة الكمية والتي تسمح باستخدام العمالة طبقًا لما تفرضه المقتضيات الاقتصادية للاستغلال، سواء تمثلت في اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة أو العمل المؤقت أو تنظيم وقت العمل بزيادته... وغيره. أما الثانية فهي المرونة ذات الطبيعة النوعية والتي يُقصد بها المرونة المهنية المتمثلة في قدرة العمالة على أداء الأعمال المكلفون بها، وإن تباينت في طبيعتها الفنية.

ولذلك، فالمرونة تنصرف إلى إعمال القواعد التي يفرضها الواقع العملي، وأبرزها الضرورات الاقتصادية، بما يستتبعه ذلك من تحول في التنظيم القانوني لعلاقات العمل من وحدة التنظيم إلى تنوع وتعدد مظاهره. ومظاهر هذا التحول تتجسد في إقرار سلطة صاحب العمل في وضع قواعد تنظيم العلاقة العقدية، وإلى جوارها إقرار سلطة المنظمات المهنية. ولكن، أبرز صور المرونة هي تلك المتمثلة في إقرار سلطة صاحب العمل في تنظيم وإدارة قوى العمل البشرية وفقًا للمقتضيات الاقتصادية للاستغلال.

ومن ثم، تعبر فكرة المرونة عن ضرورة إعادة توزيع سلطة وضع القواعد القانونية بما يكفل تنوع التنظيم القانوني لعلاقات العمل. راجع تفصيلًا د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء عقد العمل، مرجع سابق، ص ١٨٢. ١٨٣.

يساهم في تحقيق هذه الزيادة في الوقت الذي يوفر لهم فرص عمل ملبية لرغباتهم ومتناسبة مع قدراتهم. وننوه إلى أن استخدام المرونة ليس دعوة إلى إضعاف الضمانات القانونية المقررة لحماية العمالة المعاقة، فالدعوة إليها مقصدها زيادة الحماية المقررة لهم وليس العكس^(١).

فما لا شك فيه أن حسن إدارة استخدام العمالة تنعكس إيجابياً على النشاط الاقتصادي والانتاجي بالزيادة، سواء أكانت تلك العمالة من الأصحاء أم من غير الأصحاء. ويبرز ذلك جلياً من خلال تنظيم المشرع للتدريب والتأهيل المهني الذي يساهم بشكل كبير في ضمان استقرار علاقة العمل وكذلك مسلكه في استخدام العمالة المعاقة وفي المحافظة على وظائفها؛ مما يُدلل على انحيازه تجاه المرونة المهنية، فلو لا هذا المسلك لما استطاعت العمالة المعاقة على التغلب على إعاقاتها وإمكانية أداء العمل^(٢).

لـ أنماط إعادة تكييف الوظيفة لتوفير فرص عمل للمعاقين:

قد تخلو المنشأة من أية وظائف للمعاقين، الأمر الذي يستلزم القيام بعملية إعادة التكييف لبعض الوظائف لتناسب مع هؤلاء الأشخاص. فعلى سبيل المثال، توجد قطاعات بعينها؛ مثل صناعة تجميع الأسلاك، والتعبئة والتغليف لها، وتصنيع وتسويق المنتجات الخاصة، وأعمال النجارة، والخدمات كغسيل الملابس، وخدمات المطاعم الشاقة، لا تصلح أن تكون مجالاً عاماً لاستيعاب الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. الأمر الذي يحتم على المنشأة إعادة تكييف وظائفها بما يسمح بتوظيف النسبة المحددة قانوناً من المعاقين.

هذا، ويتخذ إعادة التكييف أنماط عديدة؛ ومنها:

طريقة التأهيل المهني:

تجد المنشأة ضالتها في إعادة تكييف وظائفها من خلال آلية التأهيل المهني والتقني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فتقدم لهم الخدمات التأهيلية بحيث تصبح لديهم المهارات والقدرات الخاصة بأداء هذه الوظائف^(٣)^(٤). ولا تُعد هذه الطريقة، من وجهة نظرنا، إعادة لتكييف وظائف المنشأة، بل هي في حقيقة الأمر بمثابة تأهيل وتدريب مهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. فكأن المنشأة أرادت أن تستعوض عن التزام إعادة تكييف الوظائف

(١) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, pp. 16, Pierre Le Queau: La comprehension sociale du handicap, ouvrage collectif, op.cit, p.35.

(٢) د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء عقد العمل، مرجع سابق، ص ٣٠٠.

(٣) JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.365.

(٤) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

فكرة التدريب المهني، من أجل التخلص من هؤلاء الأشخاص غير المرغوب في وجودهم بذريعة عدم وجود وظائف مناسبة لهم بعد إعادة التكييف، أو بمعنى أدق بعد إعادة التأهيل المهني للمعاق.

☞ طريقة الأداء الجزئي للعمل:

هذا في الوقت الذي اتخذت فيه منشآت أخرى من فكرة أداء الوظيفة بدوام جزئي أو لبعض الوقت (short time for full activities) معيارًا لتنفيذ الالتزام بإعادة تكييف وظائفها، فتفي المنشأة بالتزامها بتشغيل نسبة من المعاقين باتباع نهج إعادة تكييف الوظائف من الناحية الزمنية؛ أي من خلال تخصيص بعض الوظائف التي تؤدي لبعض الوقت للمعاقين. وبالتالي لها رفض استخدام المعاق لعدم الصلاحية المهنية في غالب الأحوال؛ حين لا يكون بمقدوره أداء الوظائف بدوام كامل ولا بدوام جزئي، في حين تفي بالتزامها حيث تستخدم المعاق لأداء عمل بدوام جزئي^(١).

وقد أيدت محكمة النقض الفرنسية، في واحد من أهم أحكامها، هذا الاتجاه؛ حيث قضت بأن للمعاقين الأحقية في توفير كافة الخدمات التأهيلية لهم سواء من قبل الدولة أو صاحب العمل. ويلتزم هذا الأخير بإعادة تكييف الوظائف لديه لتتناسب مع ما يستخدمه من عمال معاقين، وفي سبيله إلى هذا يلتزم - كقاعدة - بتعديل عقد العمل بما يسمح بمراعاة ظروف العامل المعاق؛ من إعاقة وظروف اجتماعية وسن وغيره، فيمكنه تعديل مدة العقد من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة أو العكس، أو من عقد عمل دائم إلى عقد عمل عرضي أو عقد لبعض الوقت^(٢).

☞ إعادة تكييف الأنشطة الاقتصادية للمنشأة:

هذا، وقد تعيد المنشأة تكييف وظائفها من خلال إعادة تكييف الأنشطة الاقتصادية لها، والذي يتطلب منها إعادة التكييف لأنشطتها وفروعها الاقتصادية، من خلال إحدى طريقتين^(٣):

الأولى: تنمية محطات العمل الفنية في الوقت الذي تراعي فيه الإطار المناسب لشخصية المعاقين؛ فتضيف محطات عمل تتطلب لأدائها بذل مجهود بشري قليل يكون بمقدور الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أدائها لذلك.

(١) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261.

(٢) Cass. Soc. 18 novembre 2003, N° 2762, décembre 2003, (Arret n°2762, Fs-P+B+R+1), M^{me}- Claude Harvoire C. Société Saint-ongeaise du bricolage, Dr. Soc. N°2 Février 2004, p.131.

(٣) JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, p.365, Thierry Nouvel et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, op.cit, p.28.

الثانية: تخصيص مبالغ معينة تنتج عن ربح بعض أنشطتها الاقتصادية ودفعها للمعاقين نظير خلو المنشأة من وظائف مناسبة لهم. وهذه المبالغ تدفعها المنشآت لهؤلاء الأشخاص كمساعدات لعدم القدرة على تشغيلهم كما أنها تُدفع من صافي أرباح بعض الأنشطة الاقتصادية لها.

وتخلط الطريقة السابقة، من وجهة نظرنا، بين معيارين؛ أولهما هو إعادة التكييف المهني للوظيفة ذاتها من حيث محل أدائها، أي إعادة التكييف لموضوع ومجال أداء الوظيفة بحيث تتلائم مع قدرات المعاق، وهذه إعادة تكييف مهني وليس إعادة تكييف لنشاط اقتصادي، وثانيهما هو المساعدات التي تقدمها للمعاقين والتي تُعد بدورها تعويض تلتزم المنشآت بدفعه لاستحالة تنفيذها العيني بتوفير فرص عمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة فتدفع لهم مبلغ نقدي والذي يُكفي بكونه تعويض وليس مساعدات، باعتباره تنفيذ بمقابل حال استحالة التنفيذ العيني.

بإعادة التصنيف للمهنة ذاتها:

وفي طريقة أخرى لإعادة التكييف، تقوم المنشأة بإعادة التصنيف للمهنة ذاتها؛ أي أن إعادة التكييف تنصب على محل أداء العمل فتغير من طبيعته بما يسمح بإمكانية أدائه من قبل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة^(١). وقد تلجأ المنشآت إلى إنشاء ما يسمى بمصطلح "ورش العمل" وهي الوظائف التي تُنشأ لأداء بعض الأعمال وفق ظروف عمل مواتية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، فحين تفتقد المنشأة الوسيلة اللازمة لتوفير وظائف مناسبة. أو تكييف هذه الوظائف. لهؤلاء الأشخاص يكون سبيلها إلى ذلك هو إنشاء هذه الورش لأداء أعمال تتباين في طبيعتها عن نظيرتها المؤداه من قبل عمال المنشأة^(٢).

ومن وجهة نظرنا أن معيار إعادة التصنيف المهني هو أدق وأنسب المعايير التي انتهجتها المنشآت بشأن إعادة تكييف وظائفها لتتناسب مع المعاقين. فعملية التكييف المهني للوظيفة ذاتها هي عملية بمقتضاها يُهيأ للشخص ذي الاحتياج الخاص مهام عمل وظروف بيئية مواتية لحالة العجز التي تعتوره. وإعادة التكييف هذه لا تنصب على الوظيفة ذاتها فحسب؛ بحيث تُغير من طبيعة أدائها، بل فوق ذلك تشمل زمان ومكان أدائها؛ بحيث يتم

(١) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

(٢) See Emily A. Benfer: The ADA Amendments Acts: An overview of Recent Changes to the Americans with Disabilities Act, op.cit, p.23, Valerie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261.

جدولة وقت العمل بما يُتاح للعامل ذي الاحتياج الخاص أداء العمل فيه، فضلاً عن توفير المكان المناسب له^(١).

ولا نقصد بذلك تحرر العمال ذوي الاحتياجات الخاصة من سلطة صاحب العمل التنظيمية تحرراً مطلقاً، بل نقيض ذلك فهؤلاء الأشخاص، كسائر العاملين، يلتزمون بأداء العمل في المكان والزمان المحددين لهما، وبتكليف من صاحب العمل ولحسابه، في الوقت الذي يلتزم فيه صاحب العمل بتغيير مكان وزمان أداء العمل بما يتفق مع ظروف هؤلاء الأشخاص^(٢).

ومعيار إعادة تكييف الوظيفة هو ما أخذ به قانون إعادة تأهيل المعاقين الأمريكي صراحةً؛ حيث نص في الباب الأول/(قسم ٥٠٤) منه على أن: "على كل المؤسسات إعادة تكييف وظائفها لتناسب مع الأشخاص المعاقين المؤهلين، ويحظر عليها استبعاد أي شخص معاق مؤهل، في الولايات المتحدة، أو يحظر عليها تعرضه للتمييز تحت "أي برنامج أو نشاط إما يتلقى مساعدة مالية اتحادية أو تتم من قبل أي وكالة تنفيذية أو الخدمة البريدية... . وعلى كافة الجهات اتخاذ المتطلبات المشتركة لتنفيذ اللوائح؛ والتي تشمل الترتيبات التيسيرية المعقولة للموظفين ذوي الإعاقة للوصول إلى البرامج المختلفة والتواصل الفعال مع الآخرين، وسواء أكانت الإعاقة سمعية أو بصرية أو غيره^(٣)".

واستكمالاً لتنظيم معيار إعادة تكييف الوظيفة، نظم قانون إعادة تأهيل المعاقين الأمريكي، إعادة تكييف الوظيفة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتناسب مع المعاقين^(٤)؛ فنص في الباب الأول/(قسم ٥٠٨) منه، على أن: "على المؤسسات مراعاة

(^١) International Labour Organization (ilo): Managing Disability in the workplace, op.cit, p.28-29.

(^٢) Emmanuel Dockés: Droit du travail, op.cit, p.35, Daniel Langé: Droit du travail, ellipses, Paris, 2003, p.47-49, Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, Rapports individuels, op.cit, p.79.

د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٦٠.

(^٣) "The Rehabilitation Act (Section 504); All of establishments obligate to qualification of the employments to be suitable with disabilities, and states that "no qualified individual with a disability in the United States shall be excluded from, or be subjected to discrimination under" any program or activity that either receives Federal financial assistance or is conducted by any Executive agency or the United States Postal Service. Each Federal agency has its own set of section 504 regulations that apply to its own programs. Agencies that provide Federal financial assistance also have section 504 regulations covering entities that receive Federal aid. All of establishments obligate requirements common to these regulations include reasonable accommodation for employees with disabilities; program accessibility; effective communication with people who have hearing or vision disabilities...etc".

(^٤) Vale´rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability, op.cit, p.261, JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A

استخدام الإلكترونيات وتكنولوجيا المعلومات المتقدمة بشأن إعادة تكييف وظائفها لتناسب مع الأشخاص المعاقين المؤهلين. فعلى المؤسسات التي حصلت على استخدام هذه التكنولوجيا، من قبل الحكومة الاتحادية، أن تحافظ عليها وتستخدمها لتكون في متناول الأفراد ذوي الإعاقة، بما في ذلك الموظفين وأفراد الجمهور. فعلى سبيل المثال يمكن لهذا النظام التكنولوجي توفير مزايا للعاملين ذوي الإعاقة البصرية والعايات الأخرى، ويكون في متناول المعاقين الذين يعانون من الصمم أو صعوبة في السمع وبعض الأفراد ذوي الإعاقة التي تحتاج وسيط للدخول إلى البرمجيات أو الأجهزة الطرفية^(١).

ومن جانبها، قضت المحكمة العليا الأمريكية بأنه من حقوق المعاق حقه في إعادة تكييف الوظائف بالمنشأة ليجاد فرص عمل له؛ إذ تلتزم المنشآت بتشغيل المعاقين ولو لم تجد وظائف لهم في المنشأة؛ فحينئذٍ تلتزم بإعادة تكييف بعض وظائفها لتناسب مع المعاقين؛ سواء تمثل ذلك في تغيير في طبيعة الوظيفة ذاتها أو إضافة مهام أخرى لها أو في طريقة أداء الوظيفة. وفي كل الأحوال يجب أن تعدل المنشأة في بعض وظائفها لتناسب مع قدرات المعاق ولتوفي بعين ما التزمت به قانوناً^(٢).

أما القانون الفرنسي، فقد أنشأ ما يسمى بالمهام الوظيفية الجديدة (المادة ١٢٢-١، ٢ قانون عمل). ووفقاً للمادة (٣/٣/١٢٢ عمل) يلتزم صاحب العمل بإعادة تكييف علاقة العمل ذاتها بما يتناسب مع المستجدات، والتي منها حالة الإعاقة التي تلحق بالشخص العامل أو حالة تشغيل المعاقين وفقاً للنسبة المحددة قانوناً^(٣).

HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY,
op.cit, p.366.

^(١)"The Rehabilitation Act (Section 508); The establishments establishes requirements for electronic and information technology developed, maintained, procured, or used by the Federal government, to qualification of the employments to be suitable with disabilities. Requires Federal electronic and information technology to be accessible to people with disabilities, including employees and members of the public. For example, a system that provides output only in visual format may not be accessible to workers with visual impairments and a system that provides output only in audio format may not be accessible to disabilities who are deaf or hard of hearing. Some individuals with disabilities may need accessibility-related software or peripheral devices".

^(٢) Supreme court; Mc Clure v. General Mtors Corp., 75, Fed. Appx. 983, (5th Cir. 2003).

وقضت بنفس المعنى في أحكام أخرى، منها على سبيل المثال:

Supp. Court; Pimental v. Dartmouth-Hitchcock Clink, 236, F.Supp., 2d, 177, 182-83 (D. N. H.2002), Supp. Court; Sutton. v., United Air Lines. Inc, 527, U.S.471, (D. WYO.1999).

^(٣) (L.l'article L.122-1,2), (L. l'article 122-3-13 du code du travail), Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

وقضت محكمة النقض الفرنسية، في أكثر من حكم، بأن صاحب العمل ملزم بإعادة التكييف للمهنة ذاتها؛ أي أن إعادة التكييف تنصب على الوظيفة (محل أداء العمل) فتغير من طبيعتها بما يسمح بإمكانية أدائها من قبل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. وبالتالي يلتزم صاحب العمل بإعادة تصنيف للوظائف في منشأته لتتناسب مع العاملين المعاقين لديه، أو لاستيفاء النسبة من هؤلاء الأشخاص التي حددها القانون^(١).

وفي ذات السياق، قضت المحكمة ذاتها بأن صاحب العمل ملزم بإعادة تكييف عقد العمل ليتلائم مع قدرات المعاق، وحين لا تسمح طبيعة العمل لديه بتشغيل المعاقين في المنشأة فيمكنه إعادة تكييف الوظائف لإيجاد وظيفة أخرى لديه متلائمة مع طبيعة الإعاقة^(٢).

ومن جانبنا نتفق تمامًا مع مسلك هذه التشريعات من حيث إقبال كاهل صاحب العمل بهذا العبء المزدوج؛ إذ تتيح للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة فرص عمل مناسبة لهم وملبية لرغباتهم في الوقت الذي تتيح فيه لصاحب العمل الاستفادة المثلى من هؤلاء الأشخاص مما يحقق له زيادة في الإنتاجية.

كما نرى أن تغيير بعض وظائف المنشأة لتشغيل المعاقين يُعد ضربًا من ضروب مرونة قانون العمل، والتي تتطلب إعادة النظر في طبيعة قواعد قانون العمل بما يستوجب حماية الطرف الضعيف للعاقبة العقدية. ولا نقصد من وراء اللجوء إلى فكرة المرونة هذه الحيدة عن القواعد التي وضعها المشرع الوضعي لحماية الشخص المعاق بل على النقيض يُقصد بها - من وجهة نظرنا - النظر في قواعد قانون العمل من منظور الغاية من ورائها؛ تلك التي تتمثل غالبًا في حماية جُل الشرائح العمالية الضعيفة ومنهم المعاقين. فالمساواة المهنية تنصرف، في أنسب معانيها، إلى وجوب كفالة فرص عمل مناسبة ومتلائمة مع قدرات ومهارات المعاقين ولو تطلب ذلك تغيير في بعض الوظائف.

- العقود المرتبطة بعقد العمل والخاصة بالمعاقين (عقد التأهيل المهني، عقد الاندماج الاجتماعي):

(^١) Cass. Soc. 27 novembre 2002, Pourvoi N^o 00-46479, J. Y. Kerbouch, Jurisprudence des aides à l'emploi, TPS juillet 2003, p.13, Dr. Soc. N^o2 Février 2004, p.129. Et Cass. Soc. 16 mai 1999, Dr. Soc. N^o3, 1999, p.561, Bull. V. n^o113- Gaz. Pal. 19-20 mai, p. 20, note M. Bouli. L. Gamet.

(^٢) Cass. Soc. 9 Juin 1999, RCP, 2000, éd. E. P. 232, nte F. DUQUESNE.

وقضت بنفس المعنى في أحكام أخرى، منها:

Cass. Soc. 17 juin 2005; pourvois n^o03-42. 596 et 03-43: 167; Bull. 2005; V., n^o203, Cass. Soc. 16 juin 2002, TPS. Juillet 2002, TPS. Juillet, 2002, Ch N^o 11 obs. C. W. Dr. Soc. N^o2 Février 2004, p.129.

من أهم المزايا الإيجابية التي تقرها التشريعات لذوي الاحتياجات الخاصة، عقد التأهيل المهني وعقد الإدماج الاجتماعي، والتي تصنف - من وجهة نظر منظميها - على أنها مكملة لعمل المعاقين؛ إذ لا تُعد بمفردها كافية لحماية المعاق اقتصاديًا واجتماعيًا بل هي تؤدي دورها بجانب الدور الأساسي لعقد العمل.

فقد نظم القانون الفرنسي ما يُسمى بعقد التأهيل أو التكييف المهني (un contrat de qualification professionnelle)، والذي بمقتضاه يتقدم الشخص المعاق إلى الجهة القائمة بالخدمات التأهيلية، والتي تكون غالبًا جهة أو مؤسسة تابعة للدولة ويتفق معها على تأهيله دون أن يدفع مقابل؛ إذ هي لا تبغ مقابل لهذه الخدمة. وإذا كان أصحاب العمل يقدمون هذه الخدمة بدون مقابل؛ فأساس ذلك هو التزامهم القانوني تجاه العاملين المعاقين لديهم أو أولئك الذين يرغبون استخدامهم. وبغض الطرف عن الجهة مقدمة الخدمات التأهيلية، فإن العقد ينتهي بإتمام عملية التأهيل وحصول المعاق المؤهل على شهادة التأهيل المهني "un certificat de qualification professionnelle: (CQP)"^(١).

ويطلق على هذا الاتفاق عقد الإدراج أو الاندماج المهني، والذي نظمه المشرع الفرنسي في (المادة ١/٩٨١، ١-٧ من قانون العمل الفرنسي)^(٢)، والذي يُبرم بين صاحب عمل وعامل معاق، ويقوم صاحب العمل بتقديم الخدمات التأهيلية والتدريبية وكافة التدريبات المهنية للعاملين المعاقين لديه لتمكينهم من أداء الوظيفة، لا سيما إذا كان يستخدم التكنولوجيا الجديدة في أدا العمل. أما الاتفاق الذي يُبرمه المعاق مع الدولة فنظمه المشرع ضمن حقوق المعاق في التأهيل؛ أي التزام الدولة بتقديم الخدمات التأهيلية^(٣).

ومن وجهة نظرنا أن عقد التأهيل المهني - المعروف في النظام الفرنسي - لا يُعد عقدًا من عقود التبرع؛ حيث إن المقومات الأساسية، وما يتبعها من شروط أخرى، غير متوافرة في هذا الصدد، فنطاق الخدمات التأهيلية غير محدد من حيث المضمون أو المدة والدرجة والكيفية، كما أنه ليس محددًا مسبقًا للشخص المقدم للحصول على هذه الخدمات. فضلًا عن أن المشرع الفرنسي قد نظم هذا العقد مرةً باعتباره التزام يُثقل به كاهل الدولة ومرةً أخرى باعتباره عقدًا، فلماذا المغايرة إذًا! ولذلك فهو في حقيقته التزام بتأهيل الأشخاص ذوي

(١) Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, pp. 16-17.

(٢) ولمزيد من التفاصيل راجع نص المادة:

L. article L. 981,1-7 du Cde du travail.

(٣) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

الاحتياجات الخاصة، أساسه القانون؛ الذي أثقل به كاهل الدولة ثم كاهل صاحب العمل في بعض التشريعات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من عماله.

ومن جانبها، قضت محكمة النقض الفرنسية، في أحد أهم أحكامها، بأن عقد الإدراج المهني (أو الاندماج المهني) هو عقد يلتزم به صاحب العمل بجانب عقد العمل؛ والذي بمقتضاه يلتزم صاحب العمل بالقيام بعملية الإدراج أو الاندماج المهني للعامل المعاق إثر إصابته بإصابة قللت من قدرته على أداء العمل، من أجل التحاقه بوظيفة ومساعدته على الاندماج المهني والاجتماعي فيها^(١).

- عقد الإدماج الاجتماعي: le contrat d'insertion Social

قصرت غالبية النظم القانونية عملية اندماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة اجتماعياً، على مجرد إلزام الجهات والمؤسسات الإدارية في الدولة أو منظمات المجتمع المدني في هذا الشأن أو صاحب العمل^(٢)، دون أن يتعدى ذلك إلى تنظيم قانوني أوسع كالذي يعرف "بعقد الاندماج الاجتماعي".

ففي النظام الفرنسي، على سبيل المثال، يتجسد التزام الاندماج الاجتماعي للمعاقين في صورة عقد؛ أي أن الشخص المعاق يُبرم عقداً أو اتفاقاً للتأهيل المهني، وعقداً آخر هو عقد عمل ذي طبيعة خاصة أو ما يُعرف "بعقد الإدماج الاجتماعي"؛ والذي يُعد في حقيقته عقد عمل مُعدل ليتناسب مع طبيعة ومهارات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بما يسمح بحصول هؤلاء الأشخاص على فرص عمل مناسبة واندماجهم فيها^(٣).

فقد استهدف المشرع الفرنسي من وراء تنظيمه لهذا العقد المسمى، تيسير اندماج المعاقين وإزالة الصعوبات الاجتماعية التي تواجههم، من أجل الوصول إلى الاندماج المهني والاجتماعي في ذات الوقت الذي يحصلون فيه على عمل مناسب لقدراتهم. وتتباين خدمات الاندماج المهني والاجتماعي المقدمة للمعاقين حسب قطاعات الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية والحرف الفنية ومختلف المهن، الأمر الذي يجعل محل عقد الاندماج الاجتماعي مختلف بتباين هذه الأنشطة وتلك القطاعات^(٤).

(١) Cass. Soc. 26 novembre 2003, RJS, N° 1/2001, P. 7. Dr. Soc. N°2 Fév. 2004, p.128.

(٢) JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, op.cit, pp.368-269, Marjolaine Loiseau et autres: Pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, op.cit. p.22-24.

(٣) (La loi du 12 juillet 1990, La loi 2008) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129.

(٤) Jean- Savatier: "Les aides à l'emploi", Mélanges offerts à L. Dubuis, op.cit, p.435.

ولكن، النظام الفرنسي حين نظم عقد الاندماج الاجتماعي قد كَيّفه على أنه عقد عمل من نوع خاص وأطلق عليه مسمى "عقد الاندماج الاجتماعي"، محله العمل وتقديم خدمات . مادية ونفسية . لاندماج المعاقين مهنيًا واجتماعيًا، وهدفه تمكين المعاقين من أداء العمل والاندماج الاجتماعي في ذات الوقت، بغية إزالة كافة الحواجز التي تقف حائلًا بين هؤلاء الأشخاص وبين حصولهم على فرص عمل وانخراطهم فيها كسائر الأصحاء^(١).

فتكليف المشرع الفرنسي لعقد الاندماج الاجتماعي هو أنه عقد ملزم لجانبين^(٢)؛ حيث يلتزم الشخص المعاق بأداء العمل المكلف به وبتنفيذ تعليمات صاحب العمل المتعلقة بالاندماج الاجتماعي؛ من حيث كيفية تحقيقه وآليات ذلك، في الوقت الذي يُثقل فيه كاهل صاحب العمل بالتزامات عديدة أبرزها تقديم العمل المناسب لمهارت المعاق والأجر عنه والتزام رئيسي آخر هو تقديم كافة الخدمات التي تؤدي إلى الاندماج المهني والاجتماعي، فضلاً عن باقي الالتزامات، الرئيسية والثانوية، التي يلتزم بها باعتباره صاحب عمل^(٣).

ومن وجهة نظرنا أن مهمة الاندماج الاجتماعي لا تعدو أن تكون التزام تلتزم به الجهات المعنية، دون ترتيب جزاء مادي ملموس على مخالفته، ولا يرقى بدوره إلى مصاف العقد؛ الذي يرتب التزامات متبادلة (عقد ملزم لجانبين)، أو التزام طرف واحد فقط (عقد ملزم لجانب واحد)، وجزاء مادي ملموس على الطرف المُخل بالتزامه^(٤). وبالتالي، فالاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة هو التزام مصدره القانون الذي فرضه على الجهات المعنية دون أن يُقرنه بجزاء مقابل؛ فتتفذه من قبيل الاستحسان.

وبناءً على ما تقدم، يتضح لنا أن المشرع الفرنسي قد انساق وراء رغبته الجامحة بشأن حماية المعاقين فنظم لهم عقد التأهيل المهني ثم عقد آخر هو عقد الاندماج الاجتماعي، والذي ينصب محله على التزامين متلاصقين هما؛ الاندماج الاجتماعي والعمل. وكان يُجدر بالمشرع الفرنسي . من وجهة نظرنا . أن يُكَيّف عقد الاندماج الاجتماعي بكونه التزام مصدره القانون؛ إذ إن تكليفه بأنه عقد عمل من نوع خاص يشوبه كثير من أوجه الغموض واللبس والتي منها:

(١) Yvan Lachaud: Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicaps, op.cit, p.11.

(٢) Pierre Le Queau: La comprehension sociale du handicap, ouvrage collectif, op.cit, p.35.

(٣) Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, op.cit, pp. 128-129, Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, op.cit, pp. 14-15.

(٤) راجع د. جلال محمد إبراهيم وآخرين: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٢، ص ٣٦، ٣٨، د. محمود السيد عبد المعطي خيال: النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، دن، دت، ص ٣٠.

. أن تكييف هذا العقد بأنه عقد اندماج اجتماعي غير منضبط؛ فهل هو عقد عمل أم عقد تأهيل؟ أم التزام بالاندماج المهني والاجتماعي؟
 . وهذا العقد، وإن كان طرفاه محددين أو قابلين للتحديد وهما: الجهات المعنية بخدمات التأهيل والاندماج، إلا أن محله يشوبه كثير من الغموض واللبس؛ فكيف يجمع بين العمل والاندماج في وقت واحد.
 . وإذا كان عقد الاندماج الاجتماعي ينصب على تقديم كافة الخدمات من أجل اندماج المعاقين اجتماعيًا ومهنيًا، فإن قياس مدى تحقق هذا الاندماج من عدمه أمر يصعب الوصول إليه؛ لما يتداخل في هذا الاندماج من جانبيين: مادي ومعنوي، يصعب قياسهما فعليًا، فضلاً عن عدم وجود آليات واضحة لقياس اندماج المعاق بالفعل اجتماعيًا ومهنيًا.
 وهو ما انتهجه النظام الأمريكي؛ إذ جعل مهمة الاندماج الاجتماعي لا تعدو كونها التزامًا تلتزم به الجهات المعنية، وأساسه هو القانون الذي قرره لحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من أجل دمجهم اجتماعيًا ومهنيًا في وظائف ملبية لرغباتهم وفي المجتمع ككل^(١).

ومن جانبها، أكدت دول منظمة التعاون الاقتصادي على وجوب توفير البيئة المناسبة للمعاقين من حيث شروط وظروف العمل، فأطلقت مبادرة "من الإعاقة إلى التوظيف": "From disability to employability"، والتي كان هدفها الأول هو اتخاذ الدول الأعضاء كافة الإجراءات والتدابير التي من شأنها تحقيق الاندماج المهني والاجتماعي للمعاقين في هذه الدول؛ من حيث تخصيص مبالغ كبيرة لإعانات المعاقين لتعويضهم عن حالة العجز التي لديهم ولتشجيعهم على الحصول على خدمات تأهيلية تساعدهم على الحصول على عمل مناسب. وكذلك شملت هذه المبادرة مجموعة من التدابير؛ مثل الدعم القانوني في توفير فرص العمل، والتي تتطلب الاتصال مع خدمات التوظيف والمشاركة في برامج التأهيل المهني وغيره من تدابير تسهم مباشرة في تحقيق الاندماج الاجتماعي والمهني للمعاقين^(٢).

ثالثًا: توفير نمط العمل عن بُعد كطريقة مناسبة لأداء المعاقين مهام عملهم:

لقد استخدمت عدة دول؛ كالولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا...، نمط العمل عن بُعد كطريقة لأداء العمل في غير الأماكن التقليدية لهذا الأداء، سواءً في منزل العامل أو في مراكز

^(١) Meera Shenoy: PERSONS WITH DISABILITY & THE INDIA LABOUR MARKET, op.cit, p.18-20, OECD: Sickness, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability, op.cit, pp. 2-3.

^(٢) OECD: Sickness, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability, op.cit, pp. 3-4.

مجاورة أو غيرها من أماكن مجاورة، خاصةً بصدد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ لما تكفله هذه الطريقة من مزايا عديدة لهؤلاء الأشخاص، ففتيح لهم أداء عملهم في منازلهم . أو غيرها من أماكن قريبة . والبعد عن ازدحام وسائل المواصلات وتلوث الهواء وعناء الانتقال إلى بيئة العمل في غالبية الوقت^(١).

ففي هذه الأنظمة، وجد ما يُعرف بالمعايير المهنية التي اتسع تعريفها؛ فلا يُقصد بها فقط المعايير المتطلبة في مهنة معينة أو لأداء هذه المهنة، بل أيضاً المقصود هو المعايير التي تركز على كفاءة وفعالية أداء العمل، لا سيما بشأن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. ويتطلب هذا المفهوم الأخير أن تكون نتائج هذه المعايير قابلة للقياس أو الملاحظة لاعتبارها معياراً موضوعياً للحكم عليها؛ فلكي تمثل المعايير المهنية أداة مرجعية صالحة، يجب أن تعكس مستويات الأداء العملية **Job performance standards** التي تعكس الاحتياجات النوعية لزيادة الانتاجية وتوفير التوظيف في سوق العمل. وتمشياً مع متطلبات هذه المعايير، ومن أجل تحويل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة إلى قوة انتاجية، طبقت هذه الأنظمة . وغيرها . طريقة العمل عن بُعد بوجه خاص على هؤلاء الأشخاص^(٢).

هذا في الوقت الذي يُثير فيه تطبيق المعايير المهنية في الدول العربية، جميعها أو بعضها، صعوبات كثيرة؛ حيث تحتاج عملية إعداد المعايير المهنية، لا سيما بشأن المعاقين، إلى بذل مجهودات متضافرة من كافة الجهات المعنية، والتي لا تتوافر في الواقع العملي. فعلى سبيل المثال، أكد التصنيف العربي المعياري للمهن عام ٢٠٠٨، على أنه تطبيق المعايير المهنية في الدول العربية جمعاء يحتاج إلى جهود ضخمة وتمويل كبير ووقت طويل للإعداد والتطبيق، الأمر الذي يختلف تطبيقه من دولة إلى أخرى وفقاً لوضعها المالي والاجتماعي والسياسي، ويمكنها الاستعانة في هذا السبيل بالمجموعات المهنية **Regulated Occupations** التي تطبقها دول أخرى، وطريقة العمل عن بُعد **Telework**؛ كالولايات المتحدة الأمريكية وفرنسا، بحيث يحصل الشخص المعاق على شهادة التأهيل المهني والتي

(^١) Yehuda Baruch and Ian Smith: The legal aspects of teleworking, Human Resource Management Journal, Vol.12, N°3, 2002, p.61, Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2, October-March, 2003, pp.81-82, DAVID R. WADE: op.cit, p.255, Nouvelles technologie: notion recouvrant l'introduction d'une technologie différente dans l'entreprise ou l'établissement, même si celle-ci est largement répandue dans le secteur d'activité ou le reste de l'économie, see also www.eeoc.gov/facts/telework.html.

(^٢) Brenda L. Sisco: Telecommuting Program, the Department of Administrative Services, New York, July 2005, p.3, Yvan Lachaud: Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicaps, op.cit, p.8, Marjolaine Loiselle et autres: Pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, Stratégie nationale, Direction des communications Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2008, p.20. www.mess.gouv.qc.ca.

تكون معيارًا حاسمًا في قدرته المهنية على أداء العمل والإنجاز فيه بشكل فعال. وبالفعل طبقت بعض الدول العربية طريقة العمل عن بُعد سواء بدوام كامل أو لبعض الوقت، كميزة إيجابية للمعاقين لتيسير أداء العمل عليهم^(١).

وعن التجارب الرائدة في تطبيق نمط العمل عن بُعد نجد التجربة الأمريكية تحتل مكان الصدارة؛ من حيث استخدامه لأداء العمل في الأماكن البديلة وتقريره بوجه خاص كميزة إيجابية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة^(٢). فعلى سبيل المثال، نظم قانون المعاقين الأمريكي (ADA: Americans Disabilities Act) عمل المعاقين، مقررًا لهم مزايا إيجابية عديدة والتي منها استخدام نمط العمل عن بُعد. وفي سبيله إلى ذلك أنقل كاهل صاحب العمل بالتزام توفير طريقة العمل عن بُعد للمعاقين؛ بحيث يلتزم بقبول طلب المعاقين Disabilities، لأداء العمل لديه عن بُعد في منازلهم أو في غيرها من أماكن بديلة، بحيث أنه إذا كان يملك الرفض بشأن العامل المعاق صحيًا، فإنه لا يملك هذه الصلاحية بشأن العامل المعاق، وحينئذٍ يلتزم بإعادة تكييف الوظيفة لتناسب مع العامل المعاق^(٣).

وكذلك، إذا ما تقدم إليه مرشح معاق لشغل وظيفة وكان قادرًا على مزاولته العمل عن بُعد، فلا يكون أمام صاحب العمل سوى الموافقة على طلبه، وإلا كان مخلاً بالتزام جوهري من التزاماته، ومن ثم مسئولاً بالتعويض عن هذا الرفض^(٤).

فقد قرر قانون المعاقين الأمريكي ADA، ضمانات هامة وجوهرية للعامل المعاق والتي تتمثل في تأدية عمله من خلال طريقة العمل عن بُعد، فإذا طلب العامل المعاق تحويله إلى عامل عن بُعد لأداء العمل في منزله، فلا يمكن لصاحب العمل رفض طلبه؛ إذ من حق المعاق استخدام الرخصة التي رخصها له القانون^(٥).

(١) منظمة العمل العربية: التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٧٢.٧١.
Anne Bourhis and Redouane Mekkaoui: Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? Département des relations industrielles, Université Laval, 2010, p.101.

(٢) Shoshanna Magazine: Beyond telecommuting: development and test of the concept of remote work, Ph.D.thesis, Purdue University, August 2001, p.30, ANN BEDNARZ: Gas prices pumping up telecommuting numbers, JUNE 9, 2008, p.14.

(٣) See Ashley Z. Hager and Kristina N. Klein: Telecommuting: 10 Legal Considerations, Employee Benefit Plan Review, Aspain publisher, September 2008, p.9.

(٤) Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, London, 2001, p.48. The on-line version of this article can be found at: <http://cqx.sagepub.com/content/42/5/48.citation>, Jonathan W. Yarbrough: Consider This...Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA Practice Management Forum, August 2007, p.14.

(٥) Irene Hardill: Growing Old in England: Economic and Social Issues, Routledge, London and New York, November 2003, p.337, Linda Shaw: Telecommute & Go to work without leaving home, N.p, 1996, p.10.

أما القانون الفرنسي، فقد نظم قانون العمل صورة العمل عن بُعد في المنزل . وإن كان بصورة غير متكاملة كنظيره الأمريكي . حيث قرر إمكانية أداء العامل . معاقاً كان أو عادياً . لمهام عمله في منزله شريطة الاتفاق على هذه الطريقة مع صاحب العمل، وموافقته على ذلك، وأن تكون مهام الوظيفة يمكن أدائها عن بُعد⁽¹⁾.

وفي سياق تحقيق التكامل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في فرنسا قرر قانون المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة، عدة مزايا إيجابية لهؤلاء الأشخاص، ومن بينها استخدام نمط العمل عن بُعد على نطاق واسع للمعاقين وقل من حالات رفض صاحب العمل لطلب المعاق أداء العمل باستخدام هذه الطريقة، بحيث أضحى هذا الرفض يمثل استثناء على ممارسة المعاق لحقه وبشرط تعارض طبيعة العمل مع طريقة العمل عن بُعد تعارضاً بيناً لا يمكن فصله⁽²⁾.

أما القانون المصري؛ فلم ينظم نمط العمل عن بُعد، وبالتالي فإن الأصل العام هو عدم إجبار صاحب العمل على قبول أداء الشخص ذي الاحتياج الخاص لعمله في منزله، وتوفير هذه الميزة يلزم الأمر حينئذ الاتفاق بين هذا الشخص وبين صاحب العمل على أداء العمل باستخدام نمط العمل عن بُعد؛ فكما هو معلوم أن "العقد شريعة المتعاقدين".

ومن ثم، يعد النظام الأمريكي أفضل الأنظمة القانونية الوضعية في حماية العمال ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فلم تقتصر نطاق الحماية على توفير فرص عمل ملبية لاحتياجاتهم بل أيضاً تقرير ميزة إيجابية، ارتقت لمنزلة الحق الثابت لهم، وهي أداء العمل باستخدام طريقة العمل عن بُعد. ولا يترتب على ذلك عزلهم عن بيئة العمل بل على النقيض دمجهم، اجتماعياً ومهنياً، في بيئة عمل ملبية لرغباتهم، والتي يعمل بعض عمالها عن بُعد، ويجمعهم مقر المنشأة في أوقات معينة لحضور اجتماع أو غيرها من أعمال، مما يُبرهن على إندماجهم⁽³⁾.

الأمر الذي يتضح منه أن تجربة القانون الأمريكي؛ من حيث تقرير نمط العمل عن بُعد، للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، أكثر نفعاً لحماية هؤلاء الأشخاص بل وهي الرائدة من نوعها، فيستحسن أن يستعين بها المشرع المصري بشأن توفير الحماية والاندماج الاجتماعي والمهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

(1) Henri Peschaud: Travail et télétravail à domicile, Juris Classeur Travail Traité, op.cit, p.41.

(2) Selma Amira et Monique Meron: L'activité professionnelle des personnes handicapées, op.cit, p.174.

(3) Jack. Nilles: The Telecommunications-Transportation Tradeoff, New York, John Wiley, 1976, p.4, Dimitrina Dimitrova: The Telework mosaic: how people Telework, Ph.D.thesis, gradute Department of Sociology, University of Toronto, Canada, 2002, p.8, Kathy Carlson: How to make telecommuting work for your company, M.LEE Smith publishers LLC, 2002, p.11.

مبحث ختامي

"إقتراح تعديل تشريعي لدمج الأشخاص

ذوي الاحتياجات الخاصة اجتماعياً ومهنياً في سوق العمل"

يمكن الاستعانة بالنصوص الآتية لتنظيم تأهيل وعمل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجهم اجتماعياً ومهنياً:

مادة (١): يستبدل مصطلح "الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة" بمصطلح "المعاقين"، أينما وردت في قانون أو لائحة.

مادة (٢): تلتزم الدولة، والجهات المعنية، بالعمل بفاعلية على تحقيق الاندماج الاجتماعي والمهني للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع ككل وفي سوق العمل خاصةً، واتخاذ ما يلزم لذلك من وسائل وتدابير وإجراءات لازمة.

مادة (٣): يُقصد بالاندماج المهني والاجتماعي في سوق العمل؛ تقديم كافة الخدمات التأهيلية والقانونية والوظيفية والنفسية والرعاية والتوعية، لدمج العمال ذوي الاحتياجات الخاصة اجتماعياً ومهنياً مع غيرهم من عمال المنشأة الأصحاء ليصبحوا جميعاً متكافئين في أداء مهام العمل.

مادة (٤): تلتزم وزارة التضامن الاجتماعي بإنشاء المعاهد والمنشآت اللازمة لتوفير خدمات التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة كما يجب أن يكون، ولوزارة التعليم أن تنشئ مدارس أو فصولاً لتعليمهم وتدريبهم بما يتلاءم وقدراتهم واستعداداتهم، من أجل دمج هؤلاء الأشخاص في المجتمع وفي سوق العمل.

مادة (٥): يلتزم أصحاب العمل بتوفير أخصائيين نفسيين في بيئة العمل، للعمل على دمج العمال ذوي الاحتياجات الخاصة مع غيرهم من الأشخاص العاديين.

مادة (٦): يلتزم أصحاب العمل بالكشف الطبي على العمال ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين لديهم مرة على الأقل في السنة وتوفير الرعاية الطبية والنفسية لهم.

مادة (٧): يُعاقب صاحب العمل الذي يُخالف أحكام تشغيل المعاقين، المنصوص عليها في القانون، بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه.

- مادة (٩): تشدد كافة العقوبات التي توقع على كل من يرتكب جريمة ضد أي شخص يعاني من عجز خاص يرجع إلى سنه ومرضه أو عاهة أو الضعف الجسمي أو العقلي.
- مادة (١٠): تتولى المؤسسات التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي تأهيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة البالغين الثامنة عشرة من العمر، وتوجيههم إلى سوق العمل، أو إلى مراكز المساعدة بالعمل أو إلى المؤسسات الطبية والاجتماعية لتشغيلهم ومتابعة عملهم، أو إلى المؤسسات الطبية والاجتماعية لتشغيلهم، ومتابعة عملهم.
- مادة (١١): يلتزم كافة المنشآت في القطاعين، العام والخاص، التي تستخدم ٢٥ عاملاً فأكثر باستخدام نسبة معقولة من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المؤهلين تتناسب مع العاملين بمنشأته، أو ٤% من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.
- مادة (١٢) تقدم الدولة بعض الإعفاءات لأصحاب العمل الذين يستخدمون عمالاً معاقين أكثر من النسبة المحددة قانوناً. كما يُعفى أصحاب العمل من الغرامات المفروضة عليهم بشأن رفض استخدام المعاقين المؤهلين، إذا عاودوا استخدام هؤلاء الأشخاص في غضون ثلاثة شهور من تاريخ رفضه.

الخاتمة

جاء هذا البحث مقسماً إلى فصلين، تناول الأول منهما دراسة الجوانب النظرية لحماية العمال ذوي الاحتياجات الخاصة وتأهيلهم، فتناول ماهية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من حيث تعريفهم وحمايتهم، فضلاً عن المعالجة التشريعية لتأهيلهم وكيفية اندماجهم. أما الفصل الثاني، فقد تعرض لدراسة الأحكام الموضوعية لدمج هؤلاء الأشخاص اجتماعياً ومهنيًا في سوق العمل، وما يتعلق بذلك من تأثير السياستين التشريعية والاقتصادية للدولة على الحماية الاجتماعية لهؤلاء الأشخاص وحقوقهم المالية، وحقهم في التوظيف النوعي أو في نظام الكوتا كأحد سبل تخصيص نسبة من الوظائف لهم. ثم أُختتم هذا البحث بدراسة مشروع قانون كاقترح لتعديل تشريعي لدمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة اجتماعياً ومهنيًا في سوق العمل.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

✎ إن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة يعتبرون شريحة اجتماعية ضعيفة، لم يقتصر تهميشها على المجتمع، بل امتد إلى الأداة التشريعية أيضاً؛ إذ لم تنل التنظيم التشريعي الكافي، سيما في الدول النامية التي يسودها اعتقاد راسخ بأن أفراد هذه الفئة يعدون عالية على المجتمع.

✎ تنوعت السبل التي سلكتها النظم القانونية، الوطنية والمقارنة، بغرض حماية الأشخاص ذوي الإعاقة اجتماعياً واقتصادياً؛ ففرقت نصوص حمايتهم على العديد من التشريعات.

✎ لم تجد النظم المختلفة بدا من اللجوء إلى فكرة "الكوتا"؛ تحقيقاً للمساواة الموضوعية بين ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الأصحاء، من خلال تخصيص أو حجز نسبة من الوظائف لهم، هذه النسبة التي اختلفت بدورها من نظام قانوني إلى آخر، كانت أقلها في النظام المصري.

✎ احتل النظام القانوني الأمريكي مكان الصدارة في معالجته لدمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من حيث توفير الخدمات التأهيلية والتحسينية، وفي نسبة تخصيص الوظائف لهم؛ حيث ألزم كل منشأة تستخدم (١٥) عاملاً فأكثر أن تستخدم نسبة معقولة مناسبة من هؤلاء الأشخاص، وبذلك يكون قد راعى معيار التناسب بين وظائف المنشأة وبين توفير فرص عمل للمعاقين، ويخضع هذا المعيار بدوره لرقابة القضاء في كل حالة على حده.

مواجهة الإعاقة ليست مسؤولية الدولة وحدها، وإنما هي مسؤولية مشتركة بين الدولة والمجتمع بما فيه من مؤسسات اجتماعية متخصصة إضافة إلى مسؤولية الأسرة والمعاق نفسه، وعلى جميع الهيئات والمؤسسات والجمعيات العاملة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين التكتف والتكامل للتغلب على ما يواجه هذه الفئة من مشكلات والعمل على دمج هؤلاء الأفراد في سوق العمل ورعايتهم طبيًا ونفسيًا واجتماعيًا ليكونوا نافعين منتجين لأنفسهم وذويهم ووطنهم.

ونخلص من هذا البحث إلى التوصيات التالية:

- (١) يرجى مراجعة كافة القوانين المتعلقة بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وعملهم واندماجهم اجتماعيًا ومهنيًا في سوق العمل وفي المجتمع ككل.
- (٢) يُرجى إعادة النظر في نظام تخصيص نسبة من الوظائف للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والاستعانة بنظام آخر للتوظيف النوعي لهم، وإن كان لابد من الاستعانة به فيمكن زيادة نسبة الخمسة بالمائة لمسايرة النظم القانونية الأخرى والمعايير الدولية لحماية هؤلاء الأشخاص.
- (٣) ضرورة دعم وتفعيل برامج الدمج للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة؛ لما تقدمه من ثمار إيجابية للمجتمع ككل؛ فيحول ذلك دون عزل هؤلاء الأشخاص عن غيرهم من أفراد المجتمع، ويشجع الأشخاص العاديين، خاصةً في مجال العمل، على تقبلهم والتواصل معهم فضلاً عن احترام الفروق والتنوع والتباين.
- (٣) يجب على الدولة توفير كافة آليات توفير حماية وكفالة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، من تشريع وإجراءات ووسائل للرقابة على تنفيذ قواعد هذه الحماية، ونشر التوعية.
- (٤) ينبغي على أصحاب العمل السعي نحو تدعيم أو اصر الدمج للأشخاص مع زملائهم في أماكن العمل؛ حيث يساعد ذلك على تعلم هؤلاء الأشخاص من زملائهم المهارات المختلفة.
- (٥) يتعين على الدولة وأجهزتها المختلفة ومنظمات المجتمع المدني المعنية بشئون العمال ذوي الاحتياجات الخاصة وأصحاب العمل وأسر هؤلاء الأشخاص، العمل فعليًا على تحقيق دمج هؤلاء الأشخاص في المجتمع وفي سوق العمل.
- (٧) إعادة النظر في قوانين الضرائب والجمارك؛ بحيث تزيد من الإعفاءات الضريبية والجمركية لتشمل بنطاقها كافة أنواع الإعاقة.
- (٨) إتاحة الفرصة للمعاقين للمشاركة في سن التشريعات الخاصة بهم بصورة كبيرة وفعالة لكونهم أكثر دراية بحقوقهم ومتطلباتهم التأهيلية والمهنية والاجتماعية والصحية.
- (٩) العمل فعليًا على تعزيز المساواة وعدم التمييز بسبب الإعاقة بين جميع المواطنين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- د. أحمد حسن البرعى:
 - الوسيط في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ١٩٩٨.
 - الخصصة ومشكلة العمالة الزائدة، خطة قومية للعلاج، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، حقوق المنصورة، عدد خاص، المجلد الأول، العدد الحادي والعشرين (٢١)، أبريل ١٩٩٧.
- د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.٢٠٠٤.
- د. أسامة أبو الحسن مجاهد: تعويض الطفل عن ميلاده معاقاً، دار النهضة العربية، ٢٠١٤.
- د. الطيب السمانى الشيخ: رعاية وتأهيل المعاق في القانون السوداني وفي تشريعات بعض الدول العربية والغربية والإعلانات الإقليمية والدولية، مجلة العدل، وزارة العدل، مجلد ٨، عدد ١٨، السودان، ١٩٩٦.
- د. بن عيسى أحمد: حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة في ضوء القانون الدولي والتشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد ٤٢، المجلد الأول، الجزائر، ٢٠٠٧.
- د. جمال مختار حمزة: أساليب المعاملة الوالدية مع الأبناء المعاقين عقلياً من الجنسين، مجلة الارشاد النفسى، عدد ١٨، ٢٠٠٤.
- د. جلال محمد إبراهيم: مصادر الالتزام، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٢.٢٠١١.
- د. جلال محمد إبراهيم وآخرين: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون ناشر، ٢٠٠٢.
- د. حازم صلاح الدين عبد الله حسن: الحماية القانونية لحقوق الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية وفي جمهورية مصر العربية، دن، د.ت.
- د. حسن حمود: العولمة والحماية الاجتماعية في المنطقة العربية، الجامعة اللبنانية الأمريكية، ٢٠٠٥.
- د. حسن عبد الرحمن قدوس:
 - فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩١.
 - المبادئ القانونية للتأمين الاجتماعي، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٨٦.
- د. درية شفيق بسيوني: الحقوق السياسية، كتاب حقوق الإنسان وأخلاقيات المهنة، دراسة في القوانين المصرية والمواثيق الدولية، مؤلف جماعي تحت إشراف د. أحمد عبد الكريم سلامة، جهاز النشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، ٢٠١٤.
- د. رندا مصطفى الديب: المشكلات التي تواجه عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، المؤتمر العلمي الأول، كلية التربية قسم الصحة النفسية، جامعة بنها، ٢٠٠٤.
- د. ستيفن شرودر: حقوق الحركة الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة في الولايات المتحدة، مركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة، ٢٠١٠.

- د. سميرة منصور، د. رجاء عواد: تصور مقترح لتطوير نظام دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بمرحلة رياض الأطفال في سورية في ضوء خبرة بعض الدول، دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق - المجلد - 28 العدد الأول - ٢٠١٢.
- د. شادي ابو لطيفة، د. جهاد عبد ربه: قانون حقوق الاشخاص المعاقين بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم التربوية، الأردن، /العدد الثالث/ يوليو ٢٠٠٩.
- د. فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل، د. ن، ٢٠٠٤.
- د. محمد أحمد إسماعيل: نحو تطوير قانون الضمان الاجتماعي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة القاهرة فرع بني سويف، السنة ١٣ عدد يوليو ١٩٩٩.
- د. محمد عبد الفتاح على محمد: سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- د. محمد أحمد عجيز: حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- د. محمود السيد عبد المعطي خيال: النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، د. ن، د. ت.
- د. محمود جمال الدين زكي: قانون العمل، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣.
- د. مسعودي أحمد: الإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقة في الشركات الكبرى، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي ذوي الإعاقة، دراسة مقدمة إلى الملتقى الرابع عشر من ١٤-١٧ أبريل ٢٠١٤، دبي- الإمارات العربية المتحدة.
- د. كارم محمود محمد أحمد: الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة حلوان، ٢٠١٢.
- د. هاشم فارس عبدون: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بين الشريعة والقانون وأثر ذلك في الجانب التربوي، المؤتمر الدولي السادس، تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، رصد الواقع واستشراف المستقبل، مجلد ١، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، يوليو ٢٠٠٨.
- د. همام محمد محمود زهران: قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Alvin S. Mares: Disability Benefits and Clinical Outcomes among Homeless Veterans with Psychiatric and Substance Abuse Problems, Community Mental Health Journal, Vol. 43, N° 1, February 2007.
- Anne Bourhis and Redouane Mekkaoui: Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive? Département des relations industrielles, Université Laval, 2010.
- Ashley Z. Hager and Kristina N. Klein: Telecommuting: 10 Legal Considerations, Employee Benefit Plan Review, Aspain publisher, September 2008.
- Brenda L. Sisco: Telecommuting Program, the Department of Administrative Services, New York, July 2005.
- Building Program Capacity to Serve Youth with Disabilities Session #2: Disability Legislation, PACER Center Inc. U.S., 2004.
- BILL LOCKYER: Legal rights of persons with disabilities, California Department of justice, the Attorney General's PUBLIC INQUIRY UNIT, P.O. Box 944255, Sacramento, CA 94244-2550, November 2003.

- Claude Roy-Loustaunau: Contrat initiative-emploi permanent: une logique d'insertion, Droit social, N⁰2, Février 2004.
- Daniel Langé: Droit du travail, ellipses, paris, 2003.
- DAVID R. WADE: The expanding workplace: telecommuting and legal liability under OSHA, ADA, and workers' compensation, Labor Law Journal, 1999.
- Declaration on the Rights of Disabled Persons Proclaimed by General Assembly resolution 3447 (XXX) of 9 December 1975.
- Dimitrina Dimitrova: The Telework mosaic: how people Telework, Ph.D.thesis, gradute Department of Sociology, University of Toronto, Canada, 2002.
- Edith Arnoult-Brill et Gabrielle Simon: Le fait religieux dans l'entreprise, JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, 2013.
- Emmanuel Dokès:
 - De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur, Dalloz, 2005.
 - Droit du travail, 3^e édition, Dalloz, 2008.
- Emily A.Benfer: The ADA Amndments Acts: An overview of Recent Changes to the Amicans with Disabilities Act, American Constitutin society for law and policy, September, 2009.
- Fiona Colgan: Integration in the workplace: emerging employment practice on age, sexual orientation and religion or belief, Comparative Organisation and Equality Research Centre, London Metropolitan University, 2009.
- François Gaudu: Les nullités du licenciement et le principe pas de nullité sans texte, Droit social, n⁰2 février 2010.
- A GUIDE TO DISABILITY RIGHTS LAWSU.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Disability Rights Section, 2009.
- Hilary Brown: Safeguarding adults and children with disabilities against abuse, Council of Europe Publishing, 2003.
- Henri Peschaud: Travail et télétravail à domcile, JurisClasseur Travail Traité, Document 1 de 1, Cote : 05,2004, 30 Octobre 2003.
- International Labour Organization (ilo): Disability in the Workplace: Employers' Organizations and Business Networks, Working Paper N^o 6, ILO Bureau for Employers' Activities and Skills and Employability Department, 2011.
- Managing Disability in the workplace, ILO code of practice, International Labour Office ce, Geneva, 2002.
- Irene Hardill: Growing Old in England: Economic and Social Issues, Routledge, London and New York, November 2003.
- Jack. Nilles: The Telecommunications-Transportation Tradeoff, New York, John Wiley, 1976.
- Jacques Barthélémy: Solidarité accord de protection sociale complémentaire, Dalloz, 2004.
- Jean-Jacques Dupeyroux: Droit de la Sécurité Sociale, 8^e édition, Dalloz, Paris, 1998.
- Jean-Maurice Verdier et autres: Droit du travail, volume 11, 13^e édition, Dalloz, paris, 2005, p.269- 270.

- Jean- Savatier: "Les aides à l'emploi", Mélanges offerts à L. Dubuis, Dalloz, Paris, 2002.
- JEANNE HAYES: THE ROAD TO EMPOWERMENT: A HISTORICAL PERSPECTIVE ON THE MEDICALIZATION OF DISABILITY, Rehabilitation Outcomes Research Center (RORC), Florida/Georgia VA Medical Center, 2003.
- Jonathan W. Yarbrough: Consider This... Telecommuting Is Beneficial, but Carries Legal Risks, CPA PRACTICE MANAGEMENT FORUM, August 2007.
- Juline E. Mills and others: Employer Liability for Telecommuting Employees, Sage, London, 2001.
- Kathy Carlson: How to make telecommuting work for your company, M.LEE Smith publishers LLC, 2002.
- KELLY WILLIAMS-WHITT: Impediments to Disability Accommodation, RELATIONS INDUSTRIELLES/ INDUSTRIAL RELATIONS, VOL. 62, N°3, 2007.
- LAURENCE PÉCAUT-RIVOLIER: Lutter contre les discriminations en droit du travail, RAPPORT SUR LES DISCRIMINATIONS COLLECTIVES EN ENTREPRISE, MINISTERE DU TRAVAIL, Paris, octobre 2013.
- Linda Shaw: Telecommute & Go to work without leaving home, N.p, 1996.
- Luisa Blanchfield: The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Issues in the U.S. Ratification Debate, Congressional Research Service, January 21, 2015.
- Mare- Thérèse Lanquetin: Un tournant en matière de preuve des discriminations, Droit Social, N°6, juin 2000.
- Marja-Liisa Payne: The path from an administrative to a strategic function: A comparative study of human resource managers' competencies, Ph.D.thesis, Capella University, 2005.
- Marie-Arlette Carlotti: handicap et emploi, lutte contre les discriminations, des entreprises s'engagent, Ministre déléguée auprès de la ministre des affaires sociales, 2015.
- Marjolaine Loïselle et autres: Pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, Stratégie nationale, Direction des communications Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2008.
- Marie-Josée JACOBS: Revenu des personnes handicapées Loi du 12 septembre 2003, Ministre de la Famille, de la Solidarité sociale et de la Jeunesse, Luxembourg, 2004.
- Meera Shenoy: Persons with disability & The India labour market: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES, ILO DWT for South Asia & Country Office for India, December 2011.
- Mottez Graoui: De l'égalité Devant la Loi a L'égalité par la Loi: A Propos de L'avis du Conseil Constitutionnel, N°34, 2005.
- Nadège Meyer: L'ordre public en droit du travail, contribution à l'étude de L'ordre public en droit privé, L.G.D.J, Paris, 2006.
- OECD: Sicknes, Disability and Work: improving social and labor-market integration of people with disability, November 2010.
- Pierre Le Queau: La compréhension sociale du handicap, ouvrage collectif,

Centre de recherche pour L'etude et L'observation des conditions de vie, 2003.

- Prucino and others: Cardiac Defibrillators in the Workplace Can Save Lives but Pose Risks of Employer Liability, Wiley, Columbia, 2003.
- Selma Amira et Monique Meron: L'activité professionnelle des personnes handicapées, Ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion sociale, France, portrait social 2004/2005.
- Shiri Ahuja: DISTRIBUTED TEAMS IN E-WORK ORGANISATIONS: the new issues, Journal of Services Research, Volume 2, Number 2, October-March, 2003.
- Shoshanna Magazine: Beyond telecommuting: development and test of the concept of remote work, Ph.D.thesis, Purdue University, August 2001.
- Thierry Nouvel et autres: Le travail des personnes handicapées mentales, UNION NATIONALE DES ASSOCIATIONS DE PARENTS, DE PERSONNES HANDICAPÉES MENTALES ET DE LEURS AMIS, Paris juin 2011.
- Vale'rie Lederer and others: Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability: A Scoping Review of Published Definitions, Springer Science, Business Media New York 2013.
- William J. Scheibal and Kimberlianne Podlas: Leveling the Field: Applying Discrimination Laws to Foreign Companies in the United States, CCH INCORPORATED, 2000.
- Yehuda Baruch and Ian Smith: The legal aspects of teleworking, Human Resource Management Journal, Vol.12, N°3, 2002.
- Yvan Lachaud: Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes handicaps, Paris, novembre 2005.

ثالثاً: الموسوعات القضائية

- م. د. خالد عبد الفتاح محمد: موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الأول، المركز المصري للبحوث، القاهرة، ٢٠٠٩.
- أ. سعيد محمود الديب: مكتبة القاضي، تشريعات وأحكام جمهورية مصر العربية، أحكام محكمة النقض، ٢٠١١. راجع الموقع الإلكتروني:

WWW.elwany.com.

- COUR DE CASSATION:
 - Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communications, Publication trimestrielle, Journaux Officiels, N°77, Janvier, Février, Mars, 2007.
 - Diffusion de Jurisprudence, Doctrine et Communications, Publication trimestrielle, Journaux Officiels, N°77, Nov., 2005.

رابعاً: التقارير

- Report the Council of Europe: Rehabilitation and integration of people with disabilities: policy and legislation, 7th edition, 2003.
- Robert F. Rich: Critical Legal and Policy Issues for People with Disabilities, the U.S. Social Security Administration, 2009
- United Nations Statistics Division, Mbogoni Margaret: Disability Statistics in the ESCWA Region, Meeting on the Measurement of Disability in the ESCWA Countries, Cairo, June 2002.

- تقرير منظمة العمل الدولية: الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في لبنان، المكتب الإقليمي للدول العربية، ٢٠١٣.
- منظمة العمل العربية: موجز التقرير العربي الثاني حول التشغيل والبطالة في الدول العربية، القاهرة، يوليو ٢٠١٠.
- تقرير اللجنة النيابية لحقوق الإنسان: الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، حقوق المعوقين، بيروت، ٢٠٠٨.

خامساً: مواقع الإنترنت

- <http://www.masress.com/shorouk/6-80260>.
- www.pdfactory.com.
- www.unapei.org/Guide-Le-travail.html.
- www.eeoc.gov.
- www.unapei.org/Guide-Le-travail-des-personnes.html.
- <http://askjan.org>.
- <http://www.law.cornell.edu/uscode/uscpint.html>.
- www.unapei.org/Guide-Le-travail-des-personnes.html.
- <http://www.un.org/arabic/news/fullstorynews.asp?newsID=8295>. And see also:
- www.nesasy.org/content/view <http://www.balhakm.net/vb/shwothread.php?t=29561>
- <http://www.undp-jordan.org/jo.r>.
- [45115 /elmwatin.com](http://45115.elmwatin.com).
- www.interscience.wiley.com.
- <http://www.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>.
- www.eeoc.gov/facts/telework.html.
- <http://cq.sagepub.com/content/42/5/48.citation>.